



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN

ADMINISTRACIÓN

Gestión por competencias y desempeño laboral en el Hospital La Caleta de Chimbote, año
2019.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Doctor en Administración

AUTOR:

Mg. Wilmer Filomeno Robles Espiritu (ORCID: 0000-0003-3478-6526)

ASESORA:

Dra. Carmen Elena Carbonell García (ORCID: 0000-0001-9026-2714)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelo de Herramientas Gerenciales

CHIMBOTE - PERÚ

2020

Dedicatoria

A la memoria de mi madre Alejandrina, por su inmenso amor, ejemplo de sabiduría, sacrificio y lucha constante; a mis hermanos Lizeth y Saul, a Sami a quien la robe momentos de felicidad y a mi esposa Karina quien me apoya siempre, por su ayuda incansable brindada y la fortaleza que aportó para la culminación de este esfuerzo intelectual.

Wilmer

Agradecimiento

Al Hospital La Caleta por el apoyo brindado en las diversas etapas para la culminación del presente estudio.

A mi asesora, Dra. Carmen Elena Carbonell García, quien, con su sapiencia, supo pulir un carbón.

A mis compañeros de estudio quienes brindaron su estímulo intelectual día tras día, en especial a todos los integrantes de “La Escuelita”.

El Autor

Página del jurado

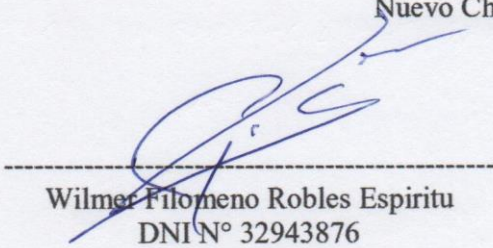
Declaratoria de Autenticidad

Yo, Wilmer Filomeno Robles Espiritu, estudiante de la Escuela Profesional de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Chimbote, declaro que el trabajo académico titulado “Gestión por competencias y desempeño laboral en el Hospital La Caleta, año 2019” presentado en 127 folios, para la obtención del grado académico de Doctor en Administración, es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes de acuerdo a lo establecido por las normas de elaboración de trabajo académico.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresadamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Nuevo Chimbote, 23 de enero 2020



Wilmer Filomeno Robles Espiritu
DNI N° 32943876

Índice

	Página
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
RESUMO	xii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	14
2.1. Tipo y diseño de investigación	14
2.2. Operacionalización de variables	15
2.3. Población, muestra y muestreo	16
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	17
2.5. Procedimiento	17
2.6. Métodos de análisis de datos	18
2.7. Aspectos éticos	18
III.RESULTADOS	20
IV.DISCUSIÓN	32
V.CONCLUSIONES	35
VI. RECOMENDACIONES	37
VII. PROPUESTA	38
REFERENCIAS	40
ANEXOS	48
Anexo 01: Matriz de consistencia	49
Anexo 02: Instrumentos	51
Anexo 03: Validez y confiabilidad	70
Anexo 04: Autorización de la institución en donde se aplicó la investigación	97

Anexo 05: Base de datos	98
Anexo 06: Artículo Científico	102
Anexo 07: Autorización de publicación del artículo científico	111
Anexo 08: Pantalla de Turnitin	112
Anexo 09: Acta de originalidad de la tesis	113
Anexo 10: Formulario de autorización de publicación electrónica de tesis	114
Anexo 11: Autorización de la versión final del trabajo de investigación	115

Índice de Tablas

	Pág.
Tabla 01 Distribución de la población según la condición laboral de los trabajadores administrativos del Hospital La Caleta	16
Tabla 02 Relación entre gestión por competencias y el desempeño laboral	20
Tabla 03 Resumen de gestión por competencias y el desempeño laboral	21
Tabla 04 Correlación entre gestión por competencias y desempeño laboral	21
Tabla 05 Nivel de uso de la gestión por competencias	23
Tabla 06 Resumen de gestión por competencias	24
Tabla 07 Nivel de desempeño laboral	24
Tabla 08 Resumen de desempeño laboral	25
Tabla 09 Relación entre las competencias cardinales y el desempeño laboral	26
Tabla 10 Resumen de competencias cardinales	27
Tabla 11 Correlación entre las competencias cardinales y el desempeño laboral	27
Tabla 12 Relación entre los niveles ejecutivos y el desempeño laboral	28
Tabla 13 Correlación entre los niveles ejecutivos y el desempeño laboral	29
Tabla 14 Resumen de niveles ejecutivos	29
Tabla 15 Relación entre los niveles intermedios y el desempeño laboral	30
Tabla 16 Resumen de niveles intermedios	31
Tabla 17 Correlación entre los niveles intermedios y el desempeño laboral	31

Índice de figuras

		Pág.
Figura 01	Gráfico de dispersión	22

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre la gestión por competencias y desempeño laboral en el Hospital La Caleta de Chimbote, año 2019.

La investigación fue de enfoque cuantitativo, de tipo no experimental, con un diseño descriptivo, correlacional, de corte transversal y propositivo. La población estuvo conformada por 85 trabajadores, cuya muestra de estudio fue el total. Se empleó tres tipos de técnicas: la encuesta, el focus groups y el análisis documental; y como instrumentos: El cuestionario, la guía de focus groups y la guía de análisis documental, para la recolección de datos de las variables. Los resultados obtenidos fueron analizados estadísticamente a través de los programas EXCEL y SPSS-versión 25; y para establecer la correlación se utilizó el estadístico de Pearson, cuyos resultados se presentaron en cuadro y figuras estadísticas.

Los resultados determinaron que la variable gestión por competencias tienen una relación moderada, con el desempeño laboral; según el factor de correlación de Pearson (0.716**), cuyo valor de significancia es 0.000 menor al 0.05; por tanto, se aceptó la Hipótesis alternativa y se rechazó la hipótesis nula; es decir, existe relación entre las variables de estudio.

Palabras clave: Gestión por competencias, desempeño laboral, competencias cardinales, actitudes y habilidades.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between skills management and work performance at the Hospital La Caleta de Chimbote, year 2019.

The research was a quantitative approach, non-experimental, with a descriptive, correlational, cross-sectional and prepositive design. The population was made up of 85 workers, whose study sample was the total. Three types of techniques were used: the survey, focus groups and documentary analysis; and as instruments: The questionnaire, the focus groups guide and the document analysis guide, for data collection of the variables. The results obtained were statistically analyzed through the EXCEL and SPSS-version 25 programs; and to establish the correlation, the Pearson statistic was used, whose results were presented in table and statistical figures.

The results determined that the variable management by competences has a moderate relationship with work performance; according to Pearson's correlation factor (0.716 **), whose significance value is 0.000 less than 0.05; therefore, the Alternative Hypothesis was accepted and the null hypothesis was rejected; that is, there is a relationship between the study variables.

Keywords: Management by skills, job performance, cardinal skills, skills and attitudes.

RESUMO

O objetivo da pesquisa foi determinar a relação entre gerenciamento de habilidades e desempenho no trabalho no Hospital La Caleta de Chimbote, ano de 2019.

A pesquisa foi quantitativa, não experimental, com delineamento descritivo, correlacional, transversal e propositivo. A população foi composta por 85 trabalhadores, cuja amostra foi o total. Foram utilizados três tipos de técnicas: pesquisa, grupos focais e análise documental; e como instrumentos: o questionário, o guia de grupos focais e o guia de análise documental, para a coleta de dados das variáveis. Os resultados obtidos foram analisados estatisticamente através dos programas EXCEL e SPSS versão 25; e para estabelecer a correlação, foi utilizada a estatística de Pearson, cujos resultados foram apresentados em tabela e figuras estatísticas.

Os resultados determinaram que a gestão variável por competências possui uma relação moderada com o desempenho no trabalho; de acordo com o fator de correlação de Pearson (0,716 **), cujo valor de significância é 0,000 menor que 0,05; portanto, a hipótese alternativa foi aceita e a hipótese nula foi rejeitada; isto é, existe uma relação entre as variáveis do estudo.

Palavras-chave: Gestão por habilidades, desempenho no trabalho, habilidades cardinais, atitudes e habilidades.

I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene como punto inicial el análisis de la realidad problemática observada en los ámbitos internacional, nacional y local.

En el siglo XXI, las instituciones eficientes necesitan de una fuerza laboral idónea con los conocimientos técnicos necesarios y las destrezas adecuadas para sortear los problemas que se presentan en el quehacer diario, es en este escenario dónde Cidec (2000) el entorno en su conjunto se tiene que cambiar a gran velocidad, ya que la mejora continua, la innovación y el conocimiento se han convertido en fuentes importantes para una ventaja competitiva sostenible.

En el ámbito internacional, el diario la vanguardia Rubio (2015) dice las capacidades nos permite identificar indicadores mediante un perfil medible con objetivos y además cuantificable, implementando un novedoso estilo en la forma de dirección, gestionando integral y efectivamente al recurso humano, además este procedimiento tiene como objetivo identificar objetivamente las capacidades de cada individuo, que se requieren para los puesto en las áreas de trabajo, estas capacidades se miden objetivamente y son cuantificables. Así como lo afirma Evans (2018) debe formularse teniendo en cuenta al profesional y al educador, basándose en principios fundamentales al ser relevantes para individuos en una variedad de carreras; así como lo afirma Minai, et al (2018), la educación empresarial y competencias empresariales en términos de investigación, discusión y materialización práctica, también McKim (2017) dice la exploración de disciplinas específicas de las áreas de competencia y la relación entre competencia y compromiso.

En la publicación de la página Web info capital humano Paredes (2018) dice que es una nueva tendencia y se encuentra diversificado por diversos países del mundo al igual que en Perú, teniendo las empresas en su entorno elementos dinámicos y cambiantes; es por ello que las organizaciones relacionan la productividad y competitividad, por lo cual la gerencia de recursos humanos debe de tener un rol proactivo y estratégico; así como lo menciona Godoy & Todaro (2001) respecto a la productividad y la eficiencia es un tema de debate cuando se refiere a los costos teniendo como partida el sexo de los colaboradores; cuando se menciona que la protección de la maternidad es excesiva ya que los costos que se relacionan a la licencia por maternidad son asumidos en forma exclusiva por el estado; originándose un problema de productividad cuando son reemplazados por colaboradores que necesitan tiempo para adaptarse al cargo.

Así mismo en el ámbito local el diario agraria.pe, Barreto (2016) nos dice que en Perú pocas organizaciones han incorporado el diseño de gestión por competencia y las propias instituciones no aplican los conceptos propios de competencias ya que intervienen los procesos, actividades y tareas apropiadamente, siendo los colaboradores los que deberán de lograr los resultados esperados; la oficina de recursos humanos deberá de poner énfasis cuando incorpore nuevos colaboradores o cuando se preocupen por capacitar a los colaboradores ya existentes.

Por otra parte, el diario Gestión (2017) donde describe que sancionaron con la inhabilitación o suspensión a los servidores públicos, por cometer actos en el desarrollo de sus labores graves o así mismo fueron muy graves las conductas infractoras cuando realizaron sus funciones, en total fueron 784 trabajadores del estado.

Según el lugar de estudio, en la actualidad se cuentan laborando 85 trabajadores administrativos, donde se presume que, en su mayoría los servidores desconocen o muestran dificultades en adquirir los conocimientos necesarios, habilidades requeridas en las directivas, así como las destrezas necesarias y la intuición para llegar a cumplir los objetivos institucionales o nacionales; así como lo dice Quinn (2019) estas son las habilidades de servicio al cliente, liderazgo y trabajo con cultura, también lo menciona Khan (2016) estableciendo metas técnicas y priorizando el tiempo y las técnicas de manejo no contribuyeron significativamente en el desempeño; También Fox (2016) dice el micro aprendizaje puede mejorar los resultados de la capacitación, tanto para empleados como para los líderes que los manejan.

El cargo de director ejecutivo del Hospital La Caleta, es un cargo que lo designa el Gobierno Regional y se otorga por confianza, contrapuesto a lo que menciona la ley que debe ser por concurso, la mayoría de los directores que fueron designados para ejercer la dirección ejecutiva del Hospital La Caleta hasta la actualidad, eligen a personas en las jefaturas de las diversas áreas a trabajadores por simpatía o recomendación, en algunas ocasiones estas jefaturas son ocupadas por profesionales foráneos, que ocupan los cargos por una temporada corta o son elegidos por temas políticos de gobierno de turno; incumpliendo con los requerimientos del perfil dispuestos en los documentos de gestión para ocupar las jefaturas, teniendo como resultado que los mismos no desarrollan las habilidades directivas adecuadas; así como lo afirma James (2016) los efectos de la política son lo suficientemente poderosos

como para permitir límites dentro de la organización, pero hay una serie de cosas que los directivos pueden hacer para manejar situaciones políticas.

En la actualidad la dirección ejecutiva del Hospital La Caleta y algunas jefaturas administrativas como (la oficina de Planificación, la unidad de Personal, la unidad de Estadística, la unidad de Servicios Generales) están siendo ocupadas por profesionales externos, Aunque Brewer (2016) dice el objetivo declarado de tales reformas es mejorar el desempeño organizacional y la productividad racionalizando los procedimientos de personal, pero a menudo, se proponen estas reformas con otros objetivos en mente; por lo que en el Hospital La Caleta, se hace todo lo contrario de lo que dice Timms (2016) los grandes líderes de recursos humanos y profesionales de desarrollo de talento son excelentes entrenadores, no les dicen a sus jefes qué deberían hacer; ellos diagnostican cuidadosamente qué problemas son importantes para los ejecutivos y también Burkett (2016), dice los líderes de aprendizaje deben innovar continuamente sus procesos y prácticas para aumentar la participación, el compromiso, el impacto y el valor; también lo resalta Holt (2018) las habilidades y comportamientos únicos necesarios para éxito en sus entornos. No obstante Martin (2017) dice la habilidad puede ser clave para retener a los empleados y establecer objetivos internos.

Los profesionales foráneos por lo general, asisten al centro de labores solo por horas, dejando la responsabilidad al personal nombrado y contratado de la institución, originando demoras en los procesos internos, no se cumple las metas institucionales, los mismos no conocen la realidad interna y están supeditados a los consejos de los trabajadores desplazados que muchas veces provocan deliberadamente desaciertos a la nueva gestión; además los trabajadores desplazados, a la vez aprovechando del desconocimiento de los profesionales foráneos proponen cambios internos; en la mayoría de los casos los trabajadores administrativos son rotados por simpatía originando celos o venganzas posteriores, no se toman en cuenta el perfil profesional o la sapiencia que tienen los trabajadores al momento de realizar los cambios que designa la dirección ejecutiva junto a su equipo de gestión del director que se encuentra transitoriamente.

La gestión actual del Hospital La Caleta, ha dejado ingresar a muchos trabajadores en diversas áreas administrativas y asistenciales como personal terceros, siendo pagados puntualmente con recursos directamente recaudados (RDR), contrapuesto de otros trabajadores que no les pagan, siendo personal tercero antiguo, manteniendo deuda de cinco

o seis meses, dicho personal que ha ingresado en la mayoría de los casos no tienen el perfil para ocupar algunas áreas, por lo que se dedican a realizar labores manuales, no asisten a laborar o salen de las áreas a cualquier hora, no comportándose de manera adecuada o armoniosa; ya que tienen el apoyo de la parte directiva administrativa, los cuales les hicieron ingresar por diversos motivos afectando el buen desempeño laboral de los trabajadores.

Así mismo encontramos diversos estudios previos con resultados concluyentes, que serán un aporte fundamental para la siguiente investigación como lo que encontramos que en la publicación de la revista científica Sempertegui (2015) concluye que sus trabajadores no poseen una preparación profesional y no se tomaron en cuenta los requisitos académicos, además gran parte de sus colaboradores están ocupando puestos o áreas de trabajos que no están acorde a su preparación académica, Así mismo según las leyes actuales la institución debe de dar las facilidades para que los subordinados se capaciten, así lo afirma Lanchantin (2019) se les proporciona capacitación constante, un camino de crecimiento reflexivo y un entorno transparente y de apoyo para aprender y desarrollarse, en consecuencia Lawter (2015) dice los empleados tienen potencial ilimitado para un alto rendimiento si se gestiona correctamente. En conclusión, Galapan (2015) dice que tenemos las herramientas para descubrir lo que realmente despierta empleados para comprometerse con sus trabajos y empleadores.

Por otro lado Chen (2019) dice las habilidades importantes que se pueden mejorar es la competitividad, igual lo afirma García (2015) para unirse a la fuerza laboral, los gobiernos, universidades, empleadores y docentes; así mismo Guerreño (2014) concluye que dentro del ámbito empresarial requieren de colaboradores profesionales, para observar el comportamiento de los individuos y analizarlos dentro de su habitud teniendo en cuenta la conducta de los individuos y el ambiente dentro del cual se desenvuelven para llegar a detectar problemas, como lo menciona Torp (2018) la adicción al trabajo y el conflicto trabajo-familia están positivamente correlacionados.

Por otro lado Mena (2014) dice que hay diferencias entre las competencias que se requieren en la institución y las que demuestran los trabajadores de la parte administrativa, respecto a los espacios necesarios para que se adapten, como es la calidad necesaria como parte indispensable del trabajo, además también la cooperación que es requerida y el trabajo como complemento del equipo, distinto como lo afirma Quiroz (2015) dice que la unidad de recursos humanos es muy considerada por científicos, dados por sus artículos científicos y

por otra parte los líderes empresariales dado que nos dejan sus memorias, logrando así una comparación.

En su estudio Devendra (2018) dice que está implícito en el proceso organizacional tradicional sobre la gestión de los colaboradores y lo que se está basando en el trabajo en la actualidad ya no es una manera o un medio eficaz para poder determinar o tomar buenas decisiones respecto a los recursos humanos; igualmente Yousaf (2018) dice las partes interesadas deben prestar atención a las prácticas de desarrollo de su personal, ya que pueden mejorar su rendimiento y crecimiento en el trabajo; aun cuando Ali (2017) dice el desempeño de las mujeres fue mucho mejor que los varones en las escuelas públicas; de las evidencias anteriores Kenioua (2016) dice existe una relación positiva entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral, y la misma relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional.

Así mismo Alveiro (2019) dice, dentro de la coyuntura, tanto en el país de Colombia como también en el país de Brasil, los programas ofertados en postgrado sobre administración, especialmente todos los programas de maestrías, tienen una orientación hacia los profesionales al “hacer”, así como la formación de líderes gerentes hábiles dentro de la toma de decisiones que afectarán las organizaciones, pero estas decisiones no afectarán el desempeño académico; diferente a lo que nos dice Munir (2016) el desarrollo profesional se planifica de acuerdo con sus percepciones.

Según Tito (2012) dice “la gerencia por concurrencias, sí influye en la producción laboral, descubierto el impacto de la instrucción efectuada en los rectores y/o arraigados. Ambas cambiantes se obtienen enroladas o dicen un ras de encargo”. Así López (2015) dice “la participación de más alta escala se dirige en el 98,60%. Es de desprender que, del total de 613 estudios cumplimentados, tan solo 44 de ellos contemplaban alguna consulta con 0 (nada importante)”. Así también Piste (2015) dice “los estudiantes consideran que el conjunto de competencias es del 52% para regular, las respuestas acumuladas en la opción bueno representan el 36% mientras que las respuestas para malo son solo el 12%”.

Como lo dice Arias (2015) “en relación a los estudiantes estos demuestran que la preparación especialista y pedagógica que han admitido se obtiene en un paralelismo astucia ya que no se cumplen del 52.00% a esto es grande englobar que importante de los que ejercen la enseñanza no han sido magistrales de forma, sino escritores a horizonte escolástico”

Según Vigo (2014) nos dice que “los obreros que laboran en la sede de la región Ancash, dominan una labor deficiente, según la conclusión sobre su desempeño, este no es idóneo, así mismo se hallaron como resultado que en ninguna de las longitudes demandadas, tienen un resultado óptimo”.

En su estudio Velasquez (2014) dice “el promedio de edad de los sujetos de estudio, fue de 36 años, el 50% tuvieron una edad mayor de 35 años, las edades más frecuentes fueron 32 y 35 años”.

Por otra parte, Spencer (2017) nos proporciona un análisis de 650 empleos, basado en 20 años de investigación utilizando la metodología de evaluación de competencia laboral (JCA) McClelland / McBer. Incluye modelos de trabajo genéricos para emprendedores, profesionales, técnicos, vendedores, trabajadores de servicios y gerentes corporativos. Define JCA, y describe en detalle cómo realizar estudios de JCA. Sugiere direcciones y usos futuros para la investigación de competencias. Tabla parcial de contenidos: el concepto de competencia; definición de una "competencia" un diccionario de competencia, logro y acción, gerencial, cognitivo, desarrollo de un modelo, diseño de estudios de competencia realización de la entrevista del evento conductual; hallazgos: modelos de competencia genéricos, vendedores ayudantes y trabajadores de servicios humanos, emprendedoras aplicaciones basadas en competencia y gestión del rendimiento.

Así también Ackoff (2017) comenta que el desarrollo (más que la historia) de la investigación operativa como ciencia consiste en el desarrollo de sus métodos, conceptos y técnicas. La investigación de operaciones no es un método ni una técnica; se está convirtiendo o se está convirtiendo en una ciencia y, como tal, se define por una combinación de los fenómenos que estudia.

Según Biebracher (2015) dice que la auto organización constituye uno de los debates teóricos más importantes en las ciencias de la vida contemporáneas. Explora la relevancia del concepto de auto organización y su impacto en campos científicos como: inmunología, neurociencias, ecología y teorías de la evolución. También se abordan aspectos históricos del tema. Las intuiciones relativas a la autoorganización se pueden encontrar en las obras de figuras filosóficas occidentales clave como Aristóteles, Leibniz y Kant. Al interactuar con autores y cibernéticos más recientes, la autoorganización representa una noción acorde con el descubrimiento de la complejidad radical del mundo moderno. Los temas de teleología y emergencia son analizados por filósofos de ciencias con respecto a los temas de

modelización y explicación científica. Las implicaciones de la autoorganización para las ciencias de la vida se abordan aquí desde un ángulo interdisciplinario, revelando que la noción ya es gratificante y llena de promesas para el futuro.

Así mismo Boulding (2017) dice el tema básico de *The Image* es que el comportamiento, especialmente de los humanos, no es producto de un estímulo particular, sino de toda la imagen del mundo en la mente de la persona que se comporta. Nuestras imágenes son accesibles para nosotros y podemos comunicarlos a otros. Esta idea se sigue a través de la teoría de la organización, la biología, la sociología y la sociología del conocimiento, la economía, la política, la historia y el estudio de las subculturas. Se sugiere que el concepto de la imagen podría convertirse en la base de una nueva ciencia llamada "eiconics". El trabajo termina con algunas reflexiones filosóficas sobre la relación entre imagen y verdad.

Por otro lado, Brock (2017) dice que representa una prueba de independencia que se puede aplicar a los residuos estimados de cualquier modelo de serie temporal que se puede transformar en un modelo impulsado por errores independientes e idénticamente distribuidos. La distribución asintótica de primer orden del estadístico de prueba es independiente del error de estimación, siempre que los parámetros del modelo bajo prueba puedan estimarse de manera consistente. Debido a esto, nuestro método puede usarse como herramienta de selección de modelos y como prueba de especificación.

Por otro lado, Carena (2013) dice a la luz de las limitaciones conceptuales, metodológicas y prácticas de los modelos clásicos y las ideas más recientes en el área del estrés laboral y la motivación laboral, describe dos enfoques teóricos que han evolucionado rápidamente en la última década. Estos enfoques son empleados como demandas de trabajo Modelo JD – R; Demerouti, Bakker, Nachreiner y Schaufeli (2001) y el modelo de compensación de tensión inducida por la demanda (DISC) (de Jonge y Dormann, 2003). Estos dos modelos brindan extensiones y refinamientos de los modelos clásicos de tal manera que brindan descripciones más detalladas de las condiciones de trabajo y formas para mejorar y adaptar para mejorar estas condiciones, de modo que se puedan obtener resultados positivos para los empleados y las organizaciones. Los resultados mejorados y negativos pueden verse disminuidos. Primero, para comprender el desarrollo de la teoría en psicología del trabajo, se empezará con varios problemas y criterios meta teóricos que se proponen para el desarrollo y la evaluación de modelos teóricos en general.

Así también Espejo (2018) dice que la complejidad es el tema central de la preocupación organizacional para la edad en la que hemos ingresado, no solo para el año 2000, por lo que tanto teórica como prácticamente, cómo la cibernética organizacional y administrativa puede contribuir a este tema central. Se ofrece una visión holística de las organizaciones y las acciones individuales. Proporcionan un marco para relacionar y organizar las innumerables actividades naturales de los negocios de hoy. Ofrece un marco para tener en cuenta la complejidad de la organización, alinear los procesos estratégicos y la estructura de la empresa y las TICs. También desarrolla más el modelo de sistema viable como marco para el diagnóstico y diseño de la organización.

Igualmente, Forrester (2018) dice que el primer modelo del sistema mundial completo, evalúa su potencial. La noción de fondo es que la revolución racional, por primera vez en la evolución de la humanidad, depende de la acción anticipatoria, no de la mera reacción a las crisis. El modelado por computadora tiene un gran potencial para aumentar nuestra conciencia en áreas donde el pensamiento humano teme pisar; de modo que al lidiar con una multitud de presiones que pueden destruir los sistemas mundiales, se podrían introducir políticas mundiales diseñadas para hacer frente a las presiones simultáneamente.

Para poder desarrollar todas las bases teóricas referidas a las dos variables y la correspondiente fundamentación epistemológica, es conveniente y a la vez indispensable mencionar a todos los documentos normativos que se establecen dentro del marco de la carrera administrativa como el documento que norma la función dentro de la administración pública en el Perú es el D.L. N° 276, así mismo la Ley N°30057.

En la actualidad las instituciones o empresas son conscientes que se debe tener en cuenta la gestión por competencias ya que nos permite poder identificar, así como valorar, para desarrollar y gestionar todas las conductas de los colaboradores de las cuales depende en gran parte el éxito de la institución, ya que es necesario alinear a los individuos con los objetivos institucionales a través de sus competencias y llegar a obtener un adecuado desempeño laboral. Dicho de otro modo, Harder (2019) dice los agentes que carecen de la competencia esencial para poder construir relaciones positivas con diferentes individuos y grupos pueden encontrar muy difícil lograr con éxito un estado permanente. Así como lo afirma Hagemann (2015), los empleados que prosperan contribuyen con un mayor compromiso y aumento del rendimiento laboral, así afirma Fisher (2019), juntos diseñar un conjunto universal de estándares de competencia de gestión empresarial.

Según Alles (2017) dice que la metodología de la gestión por competencias está encaminada directamente a trasladar a los colaboradores de una institución y poder alinear junto a las estrategias de los negocios. Si se da hincapié para la forma de diseñar un proceso de competencias resultara beneficioso para las organizaciones y a la vez para los colaboradores y se sentirán valorados. Este modelo empleado en las gerencias permite evaluar varias aristas como las competencias específicas las cuales requiere de un puesto laboral de los individuos que lo ejecuta, así mismo la gestión por competencia nos permite flexibilizar a la institución ya que esta herramienta está orientada a la gestión de personas dentro de una organización, dando especial énfasis a los colaboradores quienes son los actores principales dentro de los procesos que intervienen los cambios adentro de la empresa para que al finalizar vayan a contribuir con algunas ventajas competitivas.

Como lo menciona Sagi-Vela Grande (2004) dice “la competitividad profesional es la suma de competencias (saber), aciertos (saber hacer) y actitudes (saber levantarse y consumirse hacer)”, al igual Alles (2009) dice “el saber hacer (son los conocimientos), el segundo es el querer hacer (las emociones y motivaciones) y el tercero es el poder hacer (son las situaciones y la estructura de la empresa)”. Además, los gerentes tienen que tener unas competencias específicas como son: las competencias cognitivas, las interpersonales y las técnicas.

Según Durán, Avilán, & Morales (2011) dice “los combates de la burocracia van elevando la complejidad de las transformaciones organizacionales, y mientras éstos crecen, las instituciones son opuestas para que ofrezcan más desarrollo”.

Para describir a la segunda variable es necesario anotar la normatividad vigente que se emplea para la evaluación en los organismos del MINSA, la Res. Minist. N° 626-2008/MINSA y la Dir. Admin. N° 142- MINSA / OGGRH - V.01, donde se enfoca en tres puntos como son evaluación de puntualidad de los trabajadores, la evaluación de las capacitaciones de cada uno.

Según Chiavenato (2007) sobre “la Teoría X y Y de McGregor, [...] se establece en sugerencias y pensamientos erróneas distorsionadas, las cuales aventajaron durante plazos en la anterioridad. Así también menciona que los elementos culturales de una institución representan un estilo de vida, un método de creer, distintas posibilidades de conseguir sus propósitos, diversas virtudes y la forma de interrelacionarse, en una organización.

Según (Alles (2009) dice “las competencias cardinales deben de poseer todos los empleados que tiene una organización, estas competencias deben de tener valores las cuales los colaboradores de la organización van a evidenciar. Estas competencias generales o genéricas deben de tener todos los integrantes”.

Al igual que Díaz (2015) dice “una técnica organizada y sirve para verificar, valorar y repercutir las posiciones y destinos catalogados, con la determinación de asentar en qué dimensión el servidor es productor”. También “al peritaje de la transformación inacabable, que se recrea en un segundo determinado [...] el evaluador estudia las operaciones durante todo el espacio de longevidad estimado”.

Así también Coulter y Stephen (2005) dice “muestra varios pasos; aclarar metas internamente de la organización, introducir traza y regularizar a la institución para cumplir los procesos”.

Así también Gonzales (2017) dice “la facilidad del mando es momentánea, de forma de humano a interfecto y depende de enormes ejecutores condicionantes [...] el esfuerzo individual se juega de las habilidades y posibilidades de la persona y de su percepción”. También nos dice “es una evaluación metodología de la ocupación de cada servidor en el cargo [...] vivificar o declarar el aliento, la perfección de las capacidades de algunos individuos”. También dice que la valuación del desempeño condesciende implementar acontecimientos diplomáticos de restitución, mejoramiento el adiestro, consigue información para abrazar soluciones de honores o de espacio, también desbloquea juzgar si existe la obligación de conceder, hallar descuidos en el esbozo del lugar y ayuda a indicar si concurren inconvenientes, distinguiendo si está en circunstancias de valorar la energía.

Así mismo McClelland (1973) dice “el movimiento prueba que en los estados unidos es un triunfo, si uno juzga el éxito por lo habitual, los juicios empleados fueron; tamaño, influencia y rentabilidad”. Así también nos dice que “se utilizan pruebas de inteligencia y aptitud alrededor de colegios y jefes. Es una señal de atraso no tener puntajes de exámenes en los registros escolares de los niños”. Sus experimentos inciden en la vida de los jóvenes estampando algunos de ellos "calificados" y otros "menos calificados" para el trabajo universitario. Hasta que se hicieron "excepciones" recientes (por la protesta de algunos). En otras palabras, las pruebas no eran válidas. Sin embargo, los psicólogos continúan usándolos, confiando en que la validez debe ser debido a la restricción en el rango, debido al hecho de que las ocupaciones no admiten individuos con puntajes más bajos.

Para Thorndike y Hagen (1959) nos dice que uno podría suponer que la destreza de los dedos es esencial para ser dentista y requerir un puntaje mínimo en el examen para el ingreso, sin embargo, se relacionará negativamente con los ingresos como dentista. Holland y Richards (1965) y Elton y Shevel (2016) han demostrado que no existen relaciones consistentes entre los puntajes de aptitud académica en los estudiantes universitarios y su actual logro en liderazgo social, artes, ciencias, música, escritura, y discurso y drama.

Según Alles (2009) dice “las competencias respecto a la parte gerencial, están dirigidas y aplicadas dentro de algunos grupos de individuos o también colectivos. Dentro de las instituciones que tienen muchos niveles gerenciales, estas se pueden segmentar dentro de dos categorías las cuales son los altos ejecutivos y los restantes están en los niveles de conducción. Estas competencias tienen como resultado a una serie de componentes como son los conocimientos de cada individuo, las destrezas individuales, los comportamientos individuales y las actitudes de los líderes gerentes”.

Para Chiavenato (2007) dice “los sistemas que forman la cultura organizacional, se deben observar, analizar e interpretar continuamente”; en tal sentido Campbell (2015) dice las organizaciones del sector público de todo el mundo han sido objeto de un proceso de reforma en curso diseñado para mejorar la competitividad y la capacidad de respuesta. Aunado a esto Khalil (2017) dice las instituciones privadas surgieron con el objetivo de impartir más educación de calidad a los estudiantes que las instituciones públicas, por lo que en las instituciones públicas hay que esforzarse más para competir con las instituciones privadas.

Como Mukherjee (2016) sugiere, que es importante identificar y desarrollar competencias y ayudarlos a transformar oportunidades. Como lo sugiere Hutton (2017) las cualidades personales y las habilidades de orden superior afectan el desempeño de los directores de alto rendimiento. De eso se desprende Souza (2018) dice los gerentes no poseían un deseo genuino para cambios sistémicos más profundos, ya que en muchos casos la crítica y la reflexión estaba más al servicio de preservar sus trabajos que cualquier intención para transformar.

Teniendo como referencia lo anterior en esta investigación, se plantea la siguiente pregunta de investigación:

¿Qué relación existe entre la gestión por competencias y el desempeño laboral en el Hospital La Caleta de Chimbote, año 2019?

Esta investigación nace como respuesta a una problemática en la relación de la gestión por competencia y el desempeño laboral, que se origina en el Hospital La Caleta por los continuos cambios de las jefaturas y del personal y las incomodidades de los servidores públicos.

Además, se considera que esta investigación se propone dar aportes significativos para el Hospital La Caleta, la investigación se justifica teórica, porque se usan diversas teorías para poder comprender en esta investigación la relación que existen entre las variables de estudio, así obtener información sobre los procesos internos y las habilidades que pre disponen los servidores públicos.

Justificación en la práctica porque a través de los instrumentos elaborados referentes a las variables (instrumentos confiables), levantaremos información para luego poder determinar cuál es el grado de discernimiento que tienen los servidores públicos que laboran como son las habilidades directivas que deberían de tener los funcionarios de las altas direcciones (director ejecutivo de la institución, los jefes de las unidades, los jefes de las áreas y todos los trabajadores en general), de acuerdo a los resultados se formulará diversas recomendaciones a los altos funcionarios para perfeccionar y fortalecer las variables de estudio.

Justificación metodológicamente, porque al querer obtener los objetivos descritos líneas arriba, se tuvo en cuenta la aplicación de los diversos ordenamientos y los métodos de investigación.

También se justifica en lo social por que se pretende explicar cómo es la relación existente, para la mejora de sus metas propuestas y objetivos identificados, dado que es un establecimiento que brinda salud a la sociedad y a la vez el estudio tiene como fin mejorar las relaciones interpersonales, permitiendo analizar a los usuarios internos y ofreciendo servicios confiables, rápidos, oportunos y transparentes, así mismo mediante los resultados se pretende tener funcionarios competentes en las instituciones públicas.

Así también se consideran los siguientes objetivos:

Objetivo General

- Determinar la relación de la gestión por competencias y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos del Hospital La Caleta, año 2019.

Objetivos específicos:

- Identificar el nivel de la gestión por competencias en los trabajadores administrativos del Hospital La Caleta, año 2019.
- Identificar el nivel de desempeño laboral en los trabajadores administrativos del Hospital La Caleta, año 2019.
- Establecer la relación entre las competencias cardinales y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos del Hospital La Caleta, año 2019.
- Establecer la relación entre los niveles ejecutivos y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos del Hospital La Caleta, año 2019.
- Establecer la relación entre los niveles intermedios y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos del Hospital La Caleta, año 2019.
- Proponer un programa de capacitación según determine los resultados de la investigación.

Para comprobar la relación de estas variables en estudio se ha formulado la siguiente hipótesis general.

- Hipótesis alternativa (H1): Existe una relación significativa entre la gestión por competencias y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos del Hospital La Caleta, año 2019.
- Hipótesis nula (H0): No existe relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos del Hospital La Caleta, año 2019.

II. MÉTODO

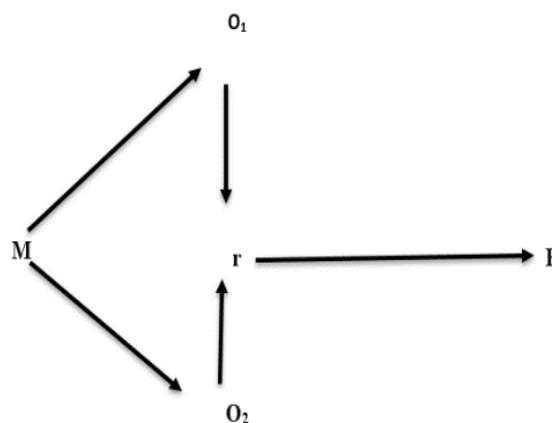
Para que la investigación se encuentre completa es necesario describir el diseño que se va a emplear, así como también definir las variables gestión por competencias y desempeño laboral.

2.1 Tipo y diseño de la investigación

Para esta investigación se tuvo en cuenta el siguiente diseño: descriptivo por que describe la realidad entre las dos variables, gestión por competencias y desempeño laboral; de carácter correlacional porque su propósito fue determinar la relación entre la gestión por competencias y desempeño laboral; de corte transversal, porque se aplica en un periodo de tiempo determinado.

El tipo de investigación es no experimental, porque no existió manipulación a las variables; además la investigación tiene un enfoque cuantitativo y propositivo.

La representación esquemática es la siguiente:



Dónde:

M = Muestra

O1 = Gestión por competencias

O2 = Desempeño laboral

r = Relación entre variables

P = Propuesta de plan de mejora

2.2 Operacionalización de variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Gestión por competencias	Gestión por competencias es el cambio de acuerdo a las nuevas tendencias que los recursos humanos ya no está considerado como un centro de gasto, por lo contrario, se considere como un valor agregado a la organización para mejorar los resultados, logrando los objetivos y alcanzando las metas en los negocios, a manera de síntesis se encuentran en tres dimensiones (Alles, 2007).	Es el resultado obtenido en el cuestionario de la gestión por competencias, donde se establece la relación gestión – estrategia, partiendo de una adecuada combinación de competencias se puede resolver problemas institucionales. La variable fue evaluada a través de un cuestionario de 30 ítems considerando tres categorías	Competencias cardinales	Compromiso	1, 2,	Escala ordinal Bueno: [3.68 – 5] Regular: [2.34 – 3.67] Deficiente: [1 – 2.33]
				Calidad del trabajo	3, 4,	
				Integridad	5, 6,	
				Innovación	7, 8,	
				Autocontrol	9, 10,	
			Niveles ejecutivos	Liderazgo para el cambio	11, 12,	
				Pensamiento estratégico	13, 14,	
				Empowerment	15, 16,	
				Desarrollo del equipo	17, 18,	
				Trabajo en equipo	19, 20,	
			Niveles intermedios	Colaboración	21, 22,	
				Comunicación	23, 24,	
				Iniciativa	25, 26,	
				Desarrollo de las personas	27, 28,	
				Confianza en sí mismo	29, 30	
Desempeño laboral	Es el esfuerzo y compromiso en el que cada individuo proporciona las habilidades innatas y las capacidades particulares comprometiéndose cada día en sus funciones y tareas que exige de acuerdo a su cargo en el contexto laboral, demostrando su idoneidad e integridad. (Chiavenato, 2007).	Es el conjunto de conocimiento, habilidades y actitudes que se esperan de cada trabajador para que se logre el cumplimiento de las metas en la organización. La variable fue evaluada a través de un cuestionario de 12 ítems considerando tres categorías	Conocimiento	Área de trabajo	1,	Escala ordinal Bueno: [3.68 – 5] Regular: [2.34 – 3.67] Deficiente: [1 – 2.33]
				Tareas	2,	
				Normas	3,	
				Documentos de gestión	4,	
			Habilidades	Calidad del trabajo	5,	
				Solución de problemas	6,	
				Creatividad	7,	
				Independencia	8,	
			Actitudes	Responsabilidad	9,	
				Disciplina		
				Asistencia y puntualidad	10,	
				Discreción	11,	
				Responsabilidad	12	

Fuente: Matriz de consistencia de la investigación.

2.3 Población, muestra y muestreo

2.3.1 Población

La población que corresponde a los trabajadores administrativos del Hospital La Caleta y sus características para la presente investigación ha sido distribuida de la siguiente manera:

Tabla 01

Distribución de la población según la condición laboral de los trabajadores administrativos del Hospital La Caleta.

Condición Laboral	Nº Trabajadores
Régimen Laboral 276	64
Contrato Administrativo	16
Contrato temporal 276	5
Total	85

Fuente: Cuadro de asignación de personal del Hospital La Caleta.

Por conveniencia para el estudio, solamente se ha considerado a los trabajadores administrativos en todas sus modalidades, así mismo para la caracterización los siguientes aspectos: edad, Género, grupo ocupacional, condición laboral, años de servicio en la institución, antigüedad, cuantos cargos ha ocupado y nivel académico.

2.3.2 Muestra

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) “es en particularidad, un sub conjunto de toda la población estudiada, sub conjunto de elementos particulares con características idénticas que le corresponden”, en la presente investigación desarrollada se consideró el total de los trabajadores administrativos siendo la cantidad de la muestra igual al del conjunto mayor, población ($N = n = 85$), (población muestral), siendo el criterio aplicar las entrevistas a desarrollar al total de la población.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

2.4.1 Técnicas

Según Hernandez, Fernandez y Baptista (2014) dice “el momento ideal para aplicar los instrumentos que se van a emplear para la medición y poder recolectar los datos de acuerdo con el planteamiento del problema, representa la oportunidad ideal para que se pueda afrontar el trabajo conceptual”, para lo cual se utilizó las siguientes técnicas:

La encuesta, contiene las preguntas necesarias, El focus groups tomo en cuenta a un grupo de trabajadores elegidos aleatoriamente y el análisis documental, el cual se tendrá presente para verificar algunos de los documentos necesarios; los cuales permitirán obtener información de los colaboradores empleando preguntas que han sido debidamente estructuradas, para luego manejar estadísticamente los datos; para las técnicas empleadas se han estructurado preguntas, según el propósito de la investigación.

2.4.2 Instrumentos

Para verificar las técnicas empleadas, se usaron los instrumentos siguientes: el cuestionario para las encuestas, las guías de focus groups y las guías de análisis documental, los que se aplicaron a la población muestral, quienes respondieron todos los ítems de las variables gestión por competencias y desempeño laboral, utilizando la escala de Likert.

2.4.3 Validez y confiabilidad

Validez

Cada instrumento elaborado fue evaluado por cinco jueces expertos, procediendo a calificar minuciosamente cada uno de los ítems de cada instrumento.

Confiabilidad

Se aplicó una prueba piloto a diez trabajadores del Hospital Eleazar Guzmán Barrón, porque dicha población es semejante al lugar de estudio, posteriormente se determinó utilizando el coeficiente de Alfa de Cronbach, para saber su confiabilidad para los dos instrumentos.

2.5. Procedimiento

En primer lugar, se identificó el problema en el área de estudio según las variables empleadas, se empleó antecedentes enfocados de manera internacional, regional y local, se

elaborando la matriz de consistencia, durante la investigación se aplicó cuestionarios validados por expertos identificando a las dos variables, con sus respectivas dimensiones y también sus indicadores, se utilizaron antecedentes, teorías, enfoques conceptuales relacionados.

Se continuó con la justificación del proyecto de investigación, luego se elaboró los instrumentos de investigación, empleando pruebas piloto, se encuestó a los trabajadores administrativos para ello se procedió a detallar el método y el tratamiento de los resultados, se continuó con la discusión de los resultados y por último se hallaron las conclusiones y recomendaciones.

2.6 Métodos de análisis de datos

Para el tratamiento de la información obtenida a través de los instrumentos se usó el aplicativo informático IBM SPSS versión 25, para luego ser tabulados los datos y posteriormente ordenados, asimismo los datos ingresados al aplicativo fueron calificados y procesados; igualmente se analizó a través de las estadísticas descriptivas y finalmente se determinó la relación existente entre las variables de estudio por medio del coeficiente de correlación de Pearson.

2.7 Aspectos éticos

La información recolectada en el Hospital La Caleta a través de las encuestas a sus trabajadores, se mantendrá en reserva y en anonimato, esta información es fiel a la recogida, no ha sido manipulada, se evitó la manipulación deliberada de la base de datos, mostrando los resultados de una manera objetiva, reflejando la realidad del estudio, se mantendrá la confiabilidad ya que los datos obtenidos solamente tendrán un valor estadístico no se usarán para otros fines, como derecho de autor, se garantiza la autoría correspondiente, se tiene veracidad por que se recogió la información de los propios trabajadores visitándoles a las diversas áreas de trabajo donde laboran cotidianamente.

El valor estadístico de los resultados luego de ser procesados por los diversos softwares respectivos, se mantendrá en esta investigación, no se usarán para otros fines que afecten al Hospital La Caleta, esta investigación ayudara a futuros profesionales a ampliar su realidad problemática.

Esta investigación tiene beneficencia porque este trabajo ayudara en un futuro, según los problemas encontrados.

Así mismo los resultados que se obtuvieron, como también las conclusiones fueron compartidas con la institución de estudio.

La participación de los trabajadores de todas las áreas, fue consentida por medio del procedimiento de consentimiento informado.

III. RESULTADOS

Objetivo general: Determinar la relación de la gestión por competencias y el desempeño laboral en el Hospital La Caleta.

Tabla 02:

Relación entre gestión por competencias y el desempeño laboral.

Variable / Caracterización de la muestra			Desempeño laboral							
			Malo		Regular		Bueno			
			Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%		
Gestión por competencias	Edad	20 y 30	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%		
		31 y 40	0	0.0%	0	0.0%	1	1.2%		
		41 y 50	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%		
		Más de 50 años	0	0.0%	0	0.0%	1	1.2%		
	Género	Masculino	0	0.0%	0	0.0%	2	2.4%		
		Femenino	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%		
		Profesional	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%		
	Grupo ocupacional	Técnico	0	0.0%	0	0.0%	2	2.4%		
		Auxiliar	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%		
		Condición Laboral	Nombrado	0	0.0%	0	0.0%	1	1.2%	
	Regular		Contratado	0	0.0%	0	0.0%	1	1.2%	
			Menos de 1 año	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	
		Años de servicio en la Institución	1 y 3 años	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	
			4 y 6 años	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	
			7 y 10 años	0	0.0%	0	0.0%	2	2.4%	
			mas 10 años	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	
		Antigüedad en el cargo	0 y 3 años	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	
			3 y 6 años	0	0.0%	0	0.0%	1	1.2%	
			7 y 10 años	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	
			Más de 10 años	0	0.0%	0	0.0%	1	1.2%	
		Cuantos cargos ha ocupado	Un cargo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	
			Dos cargos	0	0.0%	0	0.0%	2	2.4%	
	Tres cargos		0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%		
	Más de tres cargos		0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%		
	Nivel académico	Técnico	0	0.0%	0	0.0%	2	2.4%		
		Universitario	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%		
		Maestría	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%		
		Doctorado	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%		
	Bueno	Edad	20 y 30	0	0.0%	0	0.0%	7	8.2%	
			31 y 40	0	0.0%	1	1.2%	40	47.1%	
			41 y 50	0	0.0%	0	0.0%	25	29.4%	
			Más de 50 años	0	0.0%	0	0.0%	10	11.8%	
		Género	Masculino	0	0.0%	1	1.2%	35	41.2%	
			Femenino	0	0.0%	0	0.0%	47	55.3%	
			Profesional	0	0.0%	1	1.2%	32	37.6%	
		Grupo ocupacional	Técnico	0	0.0%	0	0.0%	49	57.6%	
			Auxiliar	0	0.0%	0	0.0%	1	1.2%	
		Condición Laboral	Nombrado	0	0.0%	0	0.0%	28	32.9%	
			Contratado	0	0.0%	1	1.2%	54	63.5%	
		Bueno		Menos de 1 año	0	0.0%	0	0.0%	14	16.5%
				1 y 3 años	0	0.0%	0	0.0%	12	14.1%
			Años de servicio en la Institución	4 y 6 años	0	0.0%	1	1.2%	21	24.7%
				7 y 10 años	0	0.0%	0	0.0%	22	25.9%
				mas 10 años	0	0.0%	0	0.0%	13	15.3%
				0 y 3 años	0	0.0%	0	0.0%	20	23.5%
			Antigüedad en el cargo	3 y 6 años	0	0.0%	1	1.2%	27	31.8%
				7 y 10 años	0	0.0%	0	0.0%	16	18.8%
				Más de 10 años	0	0.0%	0	0.0%	19	22.4%
				Un cargo	0	0.0%	0	0.0%	29	34.1%
			Cuantos cargos ha ocupado	Dos cargos	0	0.0%	1	1.2%	11	12.9%
				Tres cargos	0	0.0%	0	0.0%	23	27.1%
		Más de tres cargos		0	0.0%	0	0.0%	19	22.4%	
		Técnico		0	0.0%	0	0.0%	44	51.8%	
	Nivel académico	Universitario	0	0.0%	0	0.0%	27	31.8%		
		Maestría	0	0.0%	1	1.2%	10	11.8%		
		Doctorado	0	0.0%	0	0.0%	1	1.2%		

Fuente: Base de datos procesado en SPSS

Interpretación de resultados: Según los resultados en el resumen de datos de las dos variables, encontramos que en promedio un 46% de los trabajadores tienen un buen nivel de gestión por competencias y desempeño laboral, estando en la edad de 31 a 50 años un 76,50% de los trabajadores, el 55,3% son del género femenino, el 57,6% están dentro del grupo ocupacional técnico, el 63,5% tienen la condición laboral de contratados, así mismo el 50,6% tienen de 4 a 10 años de servicios en la institución, el 55,3% tienen una antigüedad en el cargo de 0-6 años, de los cuales un 49,50% han ocupado más de dos cargos y un 51,8% tienen un nivel técnico de estudios.

Tabla 03:

Resumen de gestión por competencias y el desempeño laboral.

		Gestión por competencias					
		Malo		Regular		Bueno	
		Recuento	% del N de tabla	Recuento	% del N de tabla	Recuento	% del N de tabla
Desempeño laboral	Malo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Regular	0	0,0%	0	0,0%	1	1,2%
	Bueno	0	0,0%	2	2,4%	82	96,5%

Fuente: Base de datos procesado en SPSS

Interpretación de resultados: Así como se observa en la tabla 02 que un 96.5% de los trabajadores tienen una buena percepción de gestión por competencias y un buen desempeño laboral, como también se observa que un 2,4% se encuentran en un nivel regular de gestión por competencias y un buen desempeño laboral.

Tabla 04:

Correlación entre gestión por competencias y desempeño laboral

		Gestión por C.	Desempeño
Gestión por C.	Correlación de Pearson	1	,716**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	85	85
Desempeño	Correlación de Pearson	,716**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	85	85

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Base de datos procesado en SPSS

Interpretación de resultados: De los resultados mostrados prueba no paramétrica rho de Pearson, nos dice que la correlación positiva media (0.716**), cuyo nivel de significancia es 0.000, menor al 0.05; es decir que existe un alto nivel de significancia entre las dos variables.

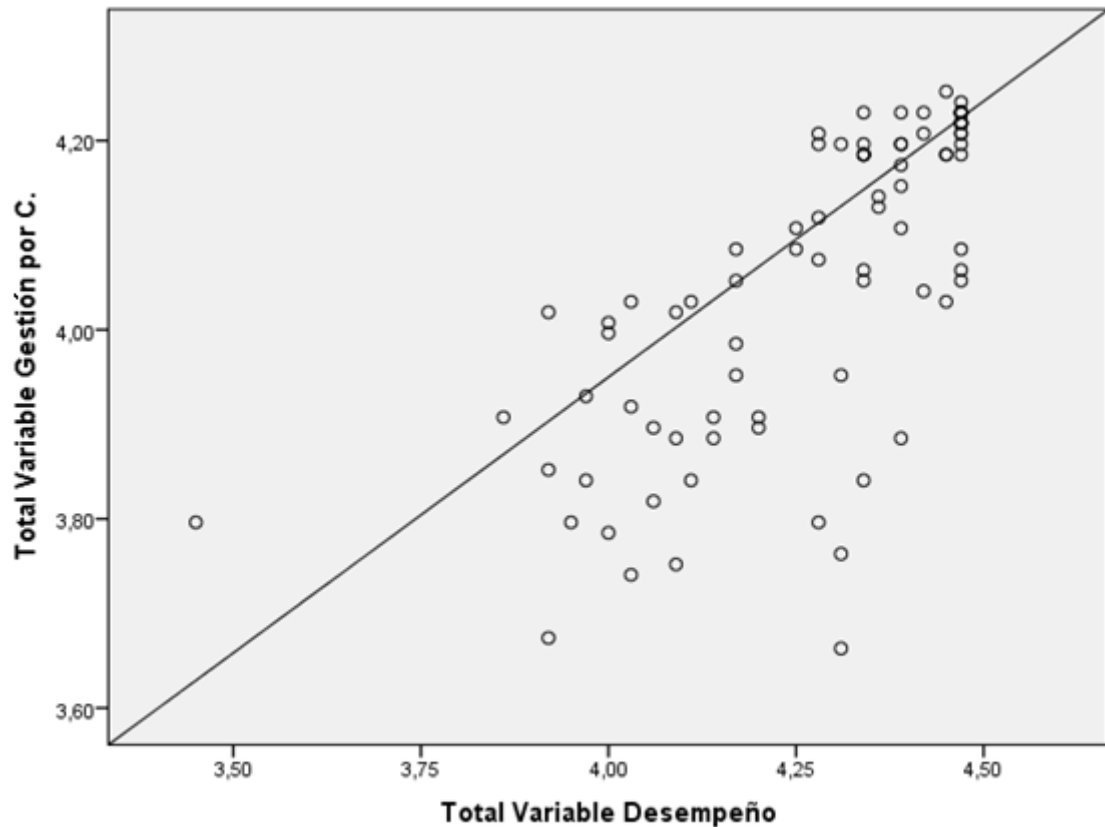


Figura 01:

Gráfico de dispersión

Fuente: Base de datos procesado en SPSS.

Interpretación de resultados: El presente gráfico muestra que existe mucha dispersión en algunos puntos respecto a la línea central, lo que nos indica que, se estarían demostrado con mayor énfasis las competencias cardinales, por lo que se está proponiendo un taller de capacitación para el fortalecimiento de las capacidades y habilidades dirigido a los trabajadores administrativos del Hospital La Caleta.

Identificar el nivel de uso de la gestión por competencias

Tabla 05:

Nivel de uso de la gestión por competencias

Caracterización de la muestra		Gestión por competencias					
		Malo		Regular		Bueno	
		Recuento	% del N de tabla	Recuento	% del N de tabla	Recuento	% del N de tabla
Edad	20 y 30	0	0,0%	0	0,0%	7	8,2%
	31 y 40	0	0,0%	1	1,2%	41	48,2%
	41 y 50	0	0,0%	0	0,0%	25	29,4%
	Más de 50 años	0	0,0%	1	1,2%	10	11,8%
Género	Masculino	0	0,0%	2	2,4%	36	42,4%
	Femenino	0	0,0%	0	0,0%	47	55,3%
Grupo ocupacional	Profesional	0	0,0%	0	0,0%	33	38,8%
	Técnico	0	0,0%	2	2,4%	49	57,6%
	Auxiliar	0	0,0%	0	0,0%	1	1,2%
Condición Laboral	Nombrado	0	0,0%	1	1,2%	28	32,9%
	Contratado	0	0,0%	1	1,2%	55	64,7%
Años de servicio en la Institución	Menos de 1 año	0	0,0%	0	0,0%	14	16,5%
	1 y 3 años	0	0,0%	0	0,0%	12	14,1%
	4 y 6 años	0	0,0%	0	0,0%	22	25,9%
	7 y 10 años	0	0,0%	2	2,4%	22	25,9%
	Más 10 años	0	0,0%	0	0,0%	13	15,3%
Antigüedad en el cargo	0 y 3 años	0	0,0%	0	0,0%	20	23,5%
	3 y 6 años	0	0,0%	1	1,2%	28	32,9%
	7 y 10 años	0	0,0%	0	0,0%	16	18,8%
	Más de 10 años	0	0,0%	1	1,2%	19	22,4%
Cuántos cargos ha ocupado	Un cargo	0	0,0%	0	0,0%	29	34,1%
	Dos cargos	0	0,0%	2	2,4%	12	14,1%
	Tres cargos	0	0,0%	0	0,0%	23	27,1%
	Más de tres cargos	0	0,0%	0	0,0%	19	22,4%
Nivel académico	Técnico	0	0,0%	2	2,4%	44	51,8%
	Universitario	0	0,0%	0	0,0%	27	31,8%
	Maestría	0	0,0%	0	0,0%	11	12,9%
	Doctorado	0	0,0%	0	0,0%	1	1,2%

Fuente: Base de datos procesado en SPSS

Interpretación de resultados: Según los resultados, encontramos que en promedio un 49,55% de los trabajadores tiene un buen nivel de gestión por competencias, estando en el rango de edad de 31 a 50 años un 77,6%, de los cuales un 55,3% son de género femenino, el 57,6% están dentro del grupo ocupacional técnico, el 64,7% tienen la condición laboral de contratado, así mismo el 51,8% tienen de 4 a 10 años de servicios, el 56,4% tienen una antigüedad en el cargo de 0-6 años, un 49,50% han ocupado más de dos cargos y un 51,8% tienen un nivel académico de estudios técnico.

Tabla 06:

Resumen de gestión por competencias

Gestión por competencias					
Malo		Regular		Bueno	
Recuento	% del N de tabla	Recuento	% del N de tabla	Recuento	% del N de tabla
0	0,0%	2	2,4%	83	97,6%

Fuente: Base de datos procesado en SPSS

Interpretación de resultados: Se observa que un 97.6% de los trabajadores tienen una buena percepción de gestión por competencias como también se observa que un 2,4% se encuentran en un nivel regular de gestión por competencias.

Identificar el nivel de desempeño laboral.

Tabla 07:

Nivel de desempeño laboral

Caracterización de la muestra		Desempeño laboral					
		Malo		Regular		Bueno	
		Recuento	% del N de tabla	Recuento	% del N de tabla	Recuento	% del N de tabla
Edad	20 y 30	0	0,0%	0	0,0%	7	8,2%
	31 y 40	0	0,0%	1	1,2%	41	48,2%
	41 y 50	0	0,0%	0	0,0%	25	29,4%
	Más de 50 años	0	0,0%	0	0,0%	11	12,9%
Género	Masculino	0	0,0%	1	1,2%	37	43,5%
	Femenino	0	0,0%	0	0,0%	47	55,3%
Grupo ocupacional	Profesional	0	0,0%	1	1,2%	32	37,6%
	Técnico	0	0,0%	0	0,0%	51	60,0%
	Auxiliar	0	0,0%	0	0,0%	1	1,2%
Condición Laboral	Nombrado	0	0,0%	0	0,0%	29	34,1%
	Contratado	0	0,0%	1	1,2%	55	64,7%
Años de servicio en la Institución	Menos de 1 año	0	0,0%	0	0,0%	14	16,5%
	1 y 3 años	0	0,0%	0	0,0%	12	14,1%
	4 y 6 años	0	0,0%	1	1,2%	21	24,7%
	7 y 10 años	0	0,0%	0	0,0%	24	28,2%
	Más 10 años	0	0,0%	0	0,0%	13	15,3%
Antigüedad en el cargo	0 y 3 años	0	0,0%	0	0,0%	20	23,5%
	3 y 6 años	0	0,0%	1	1,2%	28	32,9%
	7 y 10 años	0	0,0%	0	0,0%	16	18,8%
	Más de 10 años	0	0,0%	0	0,0%	20	23,5%
Cuántos cargos ha ocupado	Un cargo	0	0,0%	0	0,0%	29	34,1%
	Dos cargos	0	0,0%	1	1,2%	13	15,3%
	Tres cargos	0	0,0%	0	0,0%	23	27,1%
	Más de tres cargos	0	0,0%	0	0,0%	19	22,4%
Nivel académico	Técnico	0	0,0%	0	0,0%	46	54,1%
	Universitario	0	0,0%	0	0,0%	27	31,8%
	Maestría	0	0,0%	1	1,2%	10	11,8%
	Doctorado	0	0,0%	0	0,0%	1	1,2%

Fuente: Base de datos procesado en SPSS

Interpretación de resultados: Se observa que un 47,19% de los trabajadores tienen un buen nivel de desempeño laboral, además están en la edad de 31 a 50 años un 77,6% de los trabajadores, el 55,3% son de género femenino, el 60,0% están dentro del grupo ocupacional técnico, el 64,7% tienen la condición laboral de contratado, así mismo el 52,9% tienen de 4 a 10 años de servicios, el 56,4% tienen una antigüedad en el cargo de 0-6 años, un 49,50% han ocupado más de dos cargos y un 54,1% tienen un nivel académico de estudios técnico.

Tabla 08:

Resumen de desempeño laboral

Desempeño laboral					
Malo		Regular		Bueno	
Recuento	% del N de tabla	Recuento	% del N de tabla	Recuento	% del N de tabla
0	0,0%	1	1,2%	84	98,8%

Fuente: Base de datos procesado en SPSS

Interpretación de resultados: Se observa que un 98.8% de los trabajadores tienen una buena percepción de desempeño laboral, como también se observa que un 1,2% se encuentran en un nivel regular de desempeño laboral.

Identificar la relación entre las competencias cardinales y el desempeño laboral

Tabla 09:

Relación entre las competencias cardinales y el desempeño laboral

Variable / Caracterización de la muestra			Desempeño laboral					
			Malo		Regular		Bueno	
			Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%
Competencias cardinales	Edad	20 y 30	0	0.0%	0	0.0%	1	1.2%
		31 y 40	0	0.0%	0	0.0%	0.2	1.2%
		41 y 50	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
		Más de 50 años	0	0.0%	0	0.0%	1	1.2%
	Género	Masculino	0	0.0%	0	0.0%	2	2.4%
		Femenino	0	0.0%	0	0.0%	1	1.2%
	Grupo ocupacional	Profesional	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
		Técnico	0	0.0%	0	0.0%	3	3.5%
		Auxiliar	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Condición Laboral	Nombrado	0	0.0%	0	0.0%	1	1.2%
		Contratado	0	0.0%	0	0.0%	2	2.4%
	Años de servicio en la Institución	Menos de 1 año	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
		1 y 3 años	0	0.0%	0	0.0%	1	1.2%
		4 y 6 años	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
		7 y 10 años	0	0.0%	0	0.0%	2	2.4%
	Regular	mas 10 años	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
		0 y 3 años	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
		3 y 6 años	0	0.0%	0	0.0%	2	2.4%
		7 y 10 años	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Antigüedad en el cargo	Más de 10 años	0	0.0%	0	0.0%	1	1.2%
		Un cargo	0	0.0%	0	0.0%	1	1.2%
		Dos cargos	0	0.0%	0	0.0%	2	2.4%
		Tres cargos	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Más de tres cargos	Más de tres cargos	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
		Técnico	0	0.0%	0	0.0%	3	3.5%
		Universitario	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
		Maestría	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Doctorado	Doctorado	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Edad	20 y 30	0	0.0%	0	0.0%	6	7.1%
		31 y 40	0	0.0%	1	1.2%	40	47.1%
		41 y 50	0	0.0%	0	0.0%	25	29.4%
		Más de 50 años	0	0.0%	0	0.0%	10	11.8%
	Género	Masculino	0	0.0%	1	1.2%	35	41.2%
		Femenino	0	0.0%	0	0.0%	46	54.1%
	Grupo ocupacional	Profesional	0	0.0%	1	1.2%	32	37.6%
		Técnico	0	0.0%	0	0.0%	48	56.5%
		Auxiliar	0	0.0%	0	0.0%	1	1.2%
	Condición Laboral	Nombrado	0	0.0%	0	0.0%	28	32.9%
		Contratado	0	0.0%	1	1.2%	53	62.4%
	Años de servicio en la Institución	Menos de 1 año	0	0.0%	0	0.0%	14	16.5%
		1 y 3 años	0	0.0%	0	0.0%	11	12.9%
		4 y 6 años	0	0.0%	1	1.2%	21	24.7%
		7 y 10 años	0	0.0%	0	0.0%	22	25.9%
	Bueno	mas 10 años	0	0.0%	0	0.0%	13	15.3%
		0 y 3 años	0	0.0%	0	0.0%	20	23.5%
		3 y 6 años	0	0.0%	1	1.2%	26	30.6%
		7 y 10 años	0	0.0%	0	0.0%	16	18.8%
	Antigüedad en el cargo	Más de 10 años	0	0.0%	0	0.0%	19	22.4%
		Un cargo	0	0.0%	0	0.0%	28	32.9%
		Dos cargos	0	0.0%	1	1.2%	11	12.9%
		Tres cargos	0	0.0%	0	0.0%	23	27.1%
	Más de tres cargos	Más de tres cargos	0	0.0%	0	0.0%	19	22.4%
		Técnico	0	0.0%	0	0.0%	43	50.6%
		Universitario	0	0.0%	0	0.0%	27	31.8%
		Maestría	0	0.0%	1	1.2%	10	11.8%
	Doctorado	Doctorado	0	0.0%	0	0.0%	1	1.2%

Fuente: Base de datos procesado en SPSS

Interpretación de resultados: Se muestra que un 45,01% de los trabajadores, arroja que las competencias cardinales mayormente tienen un buen nivel, estando en la edad de 31 a 50 años un 76,5%, el 54,1% son de género femenino, el 56,5% están dentro del grupo ocupacional técnico, el 62,4% tienen la condición laboral de contratado, así mismo el 50,6% tienen de 4 a 10 años de servicios en la institución, el 54,1% tienen una antigüedad en el cargo de 0-6 años, un 49,50% han ocupado más de dos cargos y un 50,6% tienen un nivel académico de estudios técnico.

Tabla 10:

Resumen de competencias cardinales

Competencias cardinales					
Malo		Regular		Bueno	
Recuento	% del N de tabla	Recuento	% del N de tabla	Recuento	% del N de tabla
0	0,0%	3	3,5%	82	96,5%

Fuente: Base de datos procesado en SPSS

Interpretación de resultados: Se observa que un 96.5% de los trabajadores tienen una buena percepción de competencias cardinales, como también se observa que un 3,5% se encuentran en un nivel regular de las competencias cardinales.

Tabla 11

Correlación entre las competencias cardinales y el desempeño laboral

Correlaciones

		Competencias cardinales	Desempeño laboral
Competencias cardinales	Correlación de Pearson	1	,143
	Sig. (bilateral)		,193
	N	85	85
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,143	1
	Sig. (bilateral)	,193	
	N	85	85

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación de resultados: Según el coeficiente de correlación de Pearson, nos dice que existe una correlación positiva media (0.143**), cuyo nivel de significancia es 0.193, mayor al 0.05; es decir que no existe un nivel de significancia entre las dos variables.

Identificar la relación entre los niveles ejecutivos y el desempeño laboral

Tabla 12:

Relación entre los niveles ejecutivos y el desempeño laboral

Dimensión / Caracterización de la muestra			Desempeño laboral						
			Malo		Regular		Bueno		
			Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%	
Niveles Ejecutivos	Regular	Edad	20 y 30	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
		31 y 40	0	0.0%	1	1.2%	1	1.2%	
		41 y 50	0	0.0%	0	0.0%	4	4.7%	
		Más de 50 años	0	0.0%	0	0.0%	1	1.2%	
		Género	Masculino	0	0.0%	1	1.2%	3	3.5%
			Femenino	0	0.0%	0	0.0%	3	3.5%
		Grupo ocupacional	Profesional	0	0.0%	1	1.2%	2	2.4%
			Técnico	0	0.0%	0	0.0%	4	4.7%
			Auxiliar	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
		Condición Laboral	Nombrado	0	0.0%	0	0.0%	5	5.9%
			Contratado	0	0.0%	1	1.2%	1	1.2%
		Años de servicio en la	Menos de 1 año	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
			1 y 3 años	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
			4 y 6 años	0	0.0%	1	1.2%	0	0.0%
		Institución	7 y 10 años	0	0.0%	0	0.0%	3	3.5%
			mas 10 años	0	0.0%	0	0.0%	3	3.5%
			Antigüedad en el cargo	0 y 3 años	0	0.0%	0	0.0%	0
		3 y 6 años		0	0.0%	1	1.2%	2	2.4%
		7 y 10 años		0	0.0%	0	0.0%	1	1.2%
		Cuantos cargos ha ocupado	Más de 10 años	0	0.0%	0	0.0%	3	3.5%
			Un cargo	0	0.0%	0	0.0%	1	1.2%
			Dos cargos	0	0.0%	1	1.2%	2	2.4%
		Nivel académico	Tres cargos	0	0.0%	0	0.0%	2	2.4%
			Más de tres cargos	0	0.0%	0	0.0%	1	1.2%
			Técnico	0	0.0%	0	0.0%	3	3.5%
			Universitario	0	0.0%	0	0.0%	2	2.4%
			Maestría	0	0.0%	1	1.2%	0	0.0%
			Doctorado	0	0.0%	0	0.0%	1	1.2%
Niveles Ejecutivos	Bueno	Edad	20 y 30	0	0.0%	0	0.0%	7	8.2%
		31 y 40	0	0.0%	0	0.0%	40	47.1%	
		41 y 50	0	0.0%	0	0.0%	21	24.7%	
		Más de 50 años	0	0.0%	0	0.0%	10	11.8%	
		Género	Masculino	0	0.0%	0	0.0%	34	40.0%
			Femenino	0	0.0%	0	0.0%	44	51.8%
		Grupo ocupacional	Profesional	0	0.0%	0	0.0%	30	35.3%
			Técnico	0	0.0%	0	0.0%	47	55.3%
			Auxiliar	0	0.0%	0	0.0%	1	1.2%
		Condición Laboral	Nombrado	0	0.0%	0	0.0%	24	28.2%
			Contratado	0	0.0%	0	0.0%	54	63.5%
		Años de servicio en la	Menos de 1 año	0	0.0%	0	0.0%	14	16.5%
			1 y 3 años	0	0.0%	0	0.0%	12	14.1%
			4 y 6 años	0	0.0%	0	0.0%	21	24.7%
		Institución	7 y 10 años	0	0.0%	0	0.0%	21	24.7%
			mas 10 años	0	0.0%	0	0.0%	10	11.8%
			Antigüedad en el cargo	0 y 3 años	0	0.0%	0	0.0%	20
		3 y 6 años		0	0.0%	0	0.0%	26	30.6%
		7 y 10 años		0	0.0%	0	0.0%	15	17.6%
		Cuantos cargos ha ocupado	Más de 10 años	0	0.0%	0	0.0%	17	20.0%
			Un cargo	0	0.0%	0	0.0%	28	32.9%
			Dos cargos	0	0.0%	0	0.0%	11	12.9%
		Nivel académico	Tres cargos	0	0.0%	0	0.0%	21	24.7%
			Más de tres cargos	0	0.0%	0	0.0%	18	21.2%
			Técnico	0	0.0%	0	0.0%	43	50.6%
			Universitario	0	0.0%	0	0.0%	25	29.4%
			Maestría	0	0.0%	0	0.0%	10	11.8%
			Doctorado	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%

Fuente: Base de datos procesado en SPSS

Interpretación de resultados: Se muestra un 44,56% de los trabajadores se encuentran en promedio en un nivel ejecutivo mayormente bueno, estando en el rango de edad de 31 a 50

años un 71,8%, el 51.8% son de género femenino, el 55,3% están dentro del grupo ocupacional técnico, el 63,50% tienen la condición laboral de contratado, así mismo el 49,4% tienen de 4 a 10 años de servicios en la institución, el 54,1% tienen una antigüedad en el cargo de 0-6 años, un 45,90% han ocupado más de dos cargos y un 50,6% tienen un nivel académico de estudios técnico.

Tabla 13:

Correlación entre los niveles ejecutivos y el desempeño laboral

Correlaciones		Niveles ejecutivos	Desempeño laboral
Niveles ejecutivos	Correlación de Pearson	1	,241*
	Sig. (bilateral)		,026
	N	85	85
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,241*	1
	Sig. (bilateral)	,026	
	N	85	85

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación de resultados: Según el coeficiente de correlación de Pearson, nos dice que la correlación entre los niveles ejecutivos y el desempeño laboral, existe una correlación positiva media (0.241**), cuyo nivel de significancia es 0.26, mayor al 0.05; es decir que no existe un nivel de significancia entre las dos variables.

Tabla 14:

Resumen de niveles ejecutivos

Niveles Ejecutivos					
Malo		Regular		Bueno	
Recuento	% del N de tabla	Recuento	% del N de tabla	Recuento	% del N de tabla
0	0,0%	7	8,2%	78	91,8%

Fuente: Base de datos procesado en SPSS

Interpretación de resultados: Se observa que un 91.8% de los trabajadores tienen una buena percepción de niveles ejecutivos, como también se observa que un 8,2% se encuentran en un nivel regular de los niveles ejecutivos.

Identificar la relación entre los niveles intermedios y el desempeño laboral.

Tabla 15:

Relación entre los niveles intermedios y el desempeño laboral

Dimensión / Caracterización de la muestra			Desempeño laboral						
			Malo		Regular		Bueno		
			Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%	
Niveles intermedios	Bueno	Edad	20 y 30	0	0.00%	0	0.00%	7	8.20%
		31 y 40	0	0.00%	1	1.20%	41	48.20%	
		41 y 50	0	0.00%	0	0.00%	25	29.40%	
		Más de 50 años	0	0.00%	0	0.00%	11	12.90%	
		Género	Masculino	0	0.00%	1	1.20%	37	43.50%
		Femenino	0	0.00%	0	0.00%	47	55.30%	
		Grupo ocupacional	Profesional	0	0.00%	1	1.20%	32	37.60%
		Técnico	0	0.00%	0	0.00%	51	60.00%	
		Auxiliar	0	0.00%	0	0.00%	1	1.20%	
		Condición Laboral	Nombrado	0	0.00%	0	0.00%	29	34.10%
		Contratado	0	0.00%	1	1.20%	55	64.70%	
		Años de servicio en la Institución	Menos de 1 año	0	0.00%	0	0.00%	14	16.50%
		1 y 3 años	0	0.00%	0	0.00%	12	14.10%	
		4 y 6 años	0	0.00%	1	1.20%	21	24.70%	
		7 y 10 años	0	0.00%	0	0.00%	24	28.20%	
		mas 10 años	0	0.00%	0	0.00%	13	15.30%	
		Antigüedad en el cargo	0 y 3 años	0	0.00%	0	0.00%	20	23.50%
		3 y 6 años	0	0.00%	1	1.20%	28	32.90%	
		7 y 10 años	0	0.00%	0	0.00%	16	18.80%	
		Más de 10 años	0	0.00%	0	0.00%	20	23.50%	
		Cuantos cargos ha ocupado	Un cargo	0	0.00%	0	0.00%	29	34.10%
		Dos cargos	0	0.00%	1	1.20%	13	15.30%	
		Tres cargos	0	0.00%	0	0.00%	23	27.10%	
		Más de tres cargos	0	0.00%	0	0.00%	19	22.40%	
		Nivel académico	Técnico	0	0.00%	0	0.00%	46	54.10%
		Universitario	0	0.00%	0	0.00%	27	31.80%	
		Maestría	0	0.00%	1	1.20%	10	11.80%	
		Doctorado	0	0.00%	0	0.00%	1	1.20%	

Fuente: Base de datos procesado en SPSS

Interpretación de resultados: Se evidencia que en promedio un 47,19% de los trabajadores se encuentran en un nivel intermedio mayormente bueno, estando de 31 a 50 años un 77,6%, el 55.3% son de género femenino, el 60,0% están dentro del grupo ocupacional técnico, el 64,7% tienen la condición laboral de contratado, así mismo el 52,9% tienen de 4 a 10 años

de servicios, el 56,4% tienen una antigüedad en el cargo de 0-6 años, un 49,50% han ocupado más de dos cargos y un 54,1% tienen un nivel académico de estudios técnico.

Tabla 16:

Resumen de niveles intermedios

Niveles intermedios					
Malo		Regular		Bueno	
Recuento	% del N de tabla	Recuento	% del N de tabla	Recuento	% del N de tabla
0	0,0%	0	0,0%	85	100,0%

Fuente: Base de datos procesado en SPSS

Interpretación de resultados: Se observa que un 100.0% de los trabajadores tienen una buena percepción de niveles intermedios.

Tabla 17:

Correlación entre los niveles intermedios y el desempeño laboral

		niveles intermedios	Desempeño laboral
niveles intermedios	Correlación de Pearson	1	,038
	Sig. (bilateral)		,733
	N	85	85
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,038	1
	Sig. (bilateral)	,733	
	N	85	85

Fuente: Base de datos procesado en SPSS

Interpretación de resultados: Según el coeficiente de Pearson, nos dice que la correlación se muestra positivo medio (0.038**), cuyo nivel de significancia es 0.733, mayor al 0.05; es decir que no existe un nivel de significancia entre las dos variables.

IV. DISCUSIÓN

Según la tabla 02, en relación al objetivo general, se demuestra que en promedio un 46% de los trabajadores tienen un buen nivel de gestión por competencias y desempeño laboral, los que más destacan son los trabajadores contratados, están en el grupo ocupacional de técnicos, y mayormente son del género femenino, tienen estudios de nivel técnico y se encuentran en el rango de edad de 31 a 40 años. Para Chiavenato (2007) dice “los sistemas que forman la cultura organizacional, se deben observar, analizar e interpretar continuamente”. Según los resultados coinciden con lo que afirma Tito (2012) la gestión por competencia si influye en la productividad laboral. Según experiencia del autor, las instituciones del estado deben de construir culturas organizacionales fuertes y empoderadas, que permita a sus trabajadores tener una actitud diferente; por lo tanto, se debe concientizar al trabajador.

Según la tabla 05, en relación al objetivo específico que determina el nivel de la gestión por competencias, se demuestra que en promedio un 49.55% de los trabajadores tienen un buen nivel de gestión por competencias, los que más destacan son los trabajadores contratados con un 64.70%, están dentro del grupo ocupacional de técnicos con 57.60%, mayormente son del género femenino con 55.30%, tienen estudios de nivel técnico con 51.80% y se encuentran en el rango de edad de 31 a 40 años con 48.20%. Para Alles (2009) busca establecer lineamientos. Estos resultados coinciden con lo que afirma Harder (2019) dice los agentes que carecen de la competencia esencial para poder construir relaciones positivas con diferentes individuos y grupos pueden encontrar muy difícil lograr con éxito un estado permanente. Así como lo afirma Hagemann (2015), los empleados que prosperan contribuyen con un mayor compromiso y aumento del rendimiento laboral. Según experiencia del autor, por lo general el personal contratado se esmera en la realización de sus labores; por lo que los altos funcionarios deben de desarrollar los mecanismos necesarios que asegure a inclusión del personal nombrado.

Según la tabla 07, en relación al objetivo específico que determina el nivel de desempeño laboral, se demuestra que en promedio un 47.19% de los trabajadores tienen un buen nivel de desempeño laboral, donde los que más destacan son los trabajadores contratados con un 64.70%, están dentro del grupo ocupacional de técnicos con 60.00%, mayormente son del género femenino con 55.30%, tienen estudios de nivel técnico con 54.10% y se encuentran en el rango de edad de 31 a 40 años con 48.20%; Para Chiavenato (2007) dice

los elementos culturales de una institución representan un estilo de vida, un método de creer, distintas posibilidades de conseguir sus propósitos, diversas virtudes y la forma de interrelacionarse, en una organización. Estos resultados coinciden con Fox (2016) dice el micro aprendizaje puede mejorar los resultados de la capacitación, tanto para empleados como para los líderes que los manejan. Según la experiencia del autor la capacitación constante mejora los procesos internos de las empresas.

Según la tabla 09, en relación al objetivo específico para determinar la relación que existe entre las competencias cardinales y el desempeño laboral, se demuestra que en promedio un 45% de los trabajadores tienen un buen nivel de competencias cardinales respecto al desempeño laboral, donde los que más destacan son los trabajadores contratados con un 62.40%, están dentro del grupo ocupacional de técnicos con 56.50%, mayormente son del género femenino con 54.10%, tienen estudios de nivel técnico con 50.60% y se encuentran en el rango de edad de 31 a 40 años con 47.10%.; así como lo define Alles (2009). Estos resultados tienen relevancia como lo dice Galapan (2015) tenemos las herramientas para descubrir lo que realmente despierta empleados para comprometerse con sus trabajos y empleadores. Según la experiencia del autor, se debe de realizar talleres dirigidos al personal administrativo para reforzar los niveles de competencias.

Según la tabla 12, en relación al objetivo específico para determinar la relación que existe entre los niveles ejecutivos y el desempeño laboral, se demuestra que en promedio un 44.56% de los trabajadores tienen mayormente un nivel ejecutivos bueno respecto al desempeño laboral, donde los que más destacan son los trabajadores contratados con un 63.50%, están dentro del grupo ocupacional de técnicos con 55.30%, mayormente son del género femenino con 51.80%, tienen estudios de nivel técnico con 50.60%. Para Chiavenato (2007), considera que “los sistemas que forman la cultura organizacional, se deben observar, analizar e interpretar continuamente”. Así como Alles (2009) dice “las competencias respecto a la parte gerencial, están dirigidas y aplicadas dentro de algunos grupos de individuos o también colectivos. Dentro de las instituciones que tienen muchos niveles gerenciales, estas se pueden segmentar dentro de dos categorías las cuales son los altos ejecutivos y los restantes están en los niveles de conducción. Estos resultados coinciden con lo que dice Ali (2017), dice el desempeño de las mujeres fue mucho mejor que los varones en las escuelas públicas. Según experiencia del autor, existen

instituciones que toman en cuenta a las mujeres en todos sus procesos, pero al final las decisiones las toman los altos funcionarios.

Según la tabla 15, en relación al objetivo específico para determinar la relación que existe entre los niveles intermedios y el desempeño laboral, se demuestra que en promedio un 47.19% de los trabajadores tienen un buen nivel en los niveles intermedios respecto al desempeño laboral, donde los que más destacan son los trabajadores contratados con un 64.70%, están dentro del grupo ocupacional de técnicos con 60.00%, mayormente son del género femenino con 55.30%, tienen estudios de nivel técnico con 54.10% y se encuentran en el rango de edad de 31 a 40 años con 48.20%. Para Campbell (2015) dice las organizaciones del sector público de todo el mundo han sido objeto de un proceso de reforma en curso diseñado para mejorar la competitividad y la capacidad de respuesta. Estos resultados coinciden con lo manifestado por Velasquez (2014) dice “el promedio de edad de los sujetos de estudio, fue de 36 años, el 50% tuvieron una edad mayor de 35 años, las edades más frecuentes fueron 32 y 35 años”. Según experiencia del autor, el desempeño laboral debe de mantenerse en un buen nivel, pero las compensaciones de diversos tipos, la manera de motivar a los trabajadores por parte de los jefes, hacen que se mantengan por debajo de los óptimos resultados.

V. CONCLUSIONES

Según los resultados de los objetivos planteados y el resultado del análisis de interpretación de resultados en la investigación, se obtuvieron las siguientes conclusiones.

Primero: Se comprobó que existe una correlación positiva media de 0.716 cuyo nivel de significancia es 0.000 por lo que se acepta la hipótesis alternativa y además en promedio un 46% de los trabajadores tienen un buen nivel de gestión por competencias y desempeño laboral.

Segundo: Se comprobó que en promedio un 46.31% de los trabajadores tienen un buen nivel de gestión por competencias, donde los que más destacan son los trabajadores contratados con un 64.70%.

Tercero: Se evidenció que en promedio un 47.19% de los trabajadores tienen un buen nivel de desempeño laboral, donde los que más destacan son los trabajadores contratados con un 64.70%.

Cuarto: Se comprobó que existe una correlación positiva débil de 0.43 cuyo nivel de significancia es 1.93 por lo que no existe nivel de significancia, se determinó que en promedio un 45.01% de los trabajadores tienen un buen nivel de competencias cardinales respecto al desempeño laboral, donde los que más destacan son los trabajadores contratados con un 62.40%.

Quinto: Se comprobó que existe una correlación positiva débil de 0,241 cuyo nivel de significancia es 0.26; no existiendo un nivel de significancia entre las dos variables, se evidenció que en promedio un 44.56% de los trabajadores tienen un buen nivel de niveles ejecutivos respecto al desempeño laboral, donde los que más destacan son los trabajadores contratados con un 63.50%.

Sexto: Se comprobó que existe una correlación positiva media de 0.038 cuyo nivel de significancia es 0.733 es decir no existe significancia entre las dos variables, se determinó que en promedio un 47.19% de los trabajadores tienen un buen nivel

en los niveles intermedios respecto al desempeño laboral, donde los que más destacan son los trabajadores contratados con un 64.70%.

Séptimo: Se concluye que la propuesta va a mejorar y fortalecer las capacidades de los trabajadores administrativos en las Competencias cardinales y así mejorar el desempeño laboral.

VI. RECOMENDACIONES

Primero: A la dirección ejecutiva del Hospital, que, habiendo demostrado la existencia de la correlación, se recomienda abordar como propuesta el plan de mejora presentado a fin de desarrollar capacidades.

Segundo: Se recomienda a la unidad de personal, fomenten la capacitación acerca de la gestión por competencia, ya que se ha demostrado que existe un buen nivel dentro del personal técnico.

Tercero: A la unidad de personal, que divulgue los resultados entre todo el personal administrativo, Los objetivos de la investigación, para asegurar su compromiso.

Cuarto: A la unidad de personal, que incluya los instrumentos empleados dentro de un plan de mejora continua.

Quinto: Recomendar a los jefes de las unidades administrativas, por intermedio de la unidad de personal, abordar como tema primordial el mejoramiento continuo de los trabajadores, fomentando la gestión por competencias para lograr el cambio cultural.

Sexto: Se recomienda a la unidad de personal que, cuando realice los procesos de selección de personal, tome en cuenta la capacitación, experiencia y el conocimiento que son fundamentales para el buen desenvolvimiento del trabajo.

IV. Duración

El plan de mejora iniciaría en abril y durara hasta diciembre 2020, realizándose cada segundo jueves de cada mes.

V. Financiamiento

El programa de capacitación para los trabajadores, será financiado por el Hospital La Caleta.

VI. Actividades

Causa raíz priorizada	Actividades / Talleres	Estrategias	Responsable
Compromiso	Motivar al trabajador Participar de los proyectos Incluir los en los panes de trabajo Participación continua en trazar objetivos institucionales	Dinámica grupal. Talleres.	Mg. Carlos Manuel González Chávez Coach Internacional
Calidad de trabajo	Capacitación continua sobre las actividades de su área de trabajo. Actitud positiva – talleres de coaching Aptitud para lograr objetivos	Dinámica grupal. Talleres.	Mg. Elías Manuel Guarniz Vázquez Especialista en sistemas de gestión
Integridad	Desarrollar capacitaciones sobre ética laboral y valores institucionales.	Dinámica grupal. Talleres desarrollo del RIT.	Rvdo. P. Juan Roger Rodríguez Vicario General de la Diócesis.
Innovación	Seminarios y congresos aplicando el Benchmarking.	Dinámica grupal. Seminarios y congresos	Dr. Augusto Hidalgo Catedrático de la UMSM

REFERENCIAS

- Ackoff, R. (2017). *Game, decisions and organization* (Vol. 4). General Systems.
- Ali, A., & Haider, S. Z. (2017, June 30). Developing a Validated Instrument to Measure Teachers' Job Performance: Analyzing the Role of Background Variables. *Journal of Educational Research*, 20(1), 21. Retrieved from <https://link.gale.com/apps/doc/A499000560/PROF?u=univcv&sid=PROF&xid=55ef3af3>
- Alles, M. (2007). *Desarrollo del talento humano basado en competencias*. Argentina: Granica.
- Alles, M. (2009). *Nuevo enfoque diccionario de competencias la trilogia*. Argentina: Granica.
- Alveiro, C. (30 de agosto de 2019). *Evaluacion del desempeño como herramienta para el analisis del capital humano*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357935472005.pdf>: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=3579/357935472005>
- Arias, G. (2015). *Evaluacion de desempeño profesional de formadores de docentes en el salvador*. melilla: Universidad de Granada.
- Barreto, S. (11 de 07 de 2016). *Agraria*. Recuperado el 01 de 07 de 2019, de <http://agraria.pe/columna.php?url=gestion-por-competencias-y-su-impacto-en-la-organizacion>
- Biebracher, C. K. (2015). *Self-Organization in the physicochemical and life sciences*. Comisión Europea.
- Boulding, K. E. (2017). *The image*. Universiy of Michigan Press.
- Brewer, G. A., & Kellough, J. E. (2016, June). Administrative values and public personnel management: reflections on civil service reform. *Public Personnel Management*, 45(2),171+.Retrieved from <https://link.gale.com/apps/doc/A456094472/PROF?u=univcv&sid=PROF&xid=ecdb158d>
- Brock, W. D. (2017). A test for independence based on the correlation dimension. *SSRI Working Paper No. 8702*.

- Burkett, H. (2016, September). From making it stick to making it last: seven practices for sustaining a resilient learning organization. *TD Magazine*, 70(9), 38+. Retrieved from <https://link.gale.com/apps/doc/A462901340/PROF?u=univcv&sid=PROF&xid=70045a20>
- Campbell, J. W. (2015, March). Identification and performance management: an assessment of change-oriented behavior in public organizations. *Public Personnel Management*, 44(1), 46+. Retrieved from <https://link.gale.com/apps/doc/A404036480/PROF?u=univcv&sid=PROF&xid=a25fc219>
- Carena, A. y. (2013). *System dynamics: new applications and perspectives in work psychology*. Spain: Alicante.
- Chen, Y.-G., & Cheng, J.-N. (2019). a study investigating teachers' competitiveness-michael porter's five forces model as theoretical basis. *Academy of Educational Leadership Journal*, 23(2), 1A+. Retrieved from <https://link.gale.com/apps/doc/A610852449/PROF?u=univcv&sid=PROF&xid=845c2249>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos, el capital humano de las organizaciones* (8va Edición ed.).
- Cidec. (2000). *Cuaderno de trabajo 31 gestión del conocimiento y capital intelectual*. Gobierno Vasco: 8va. Edición. México: Pearson.
- Coulter, M., & Stephen, R. (2005). *Administracion*. Mexico: Pearson prentice hall.
- Devendra, M. (2018). *A Study On Development Of Competency Based Human Resource Systems For Sales Function In Pharma Sector*. Ahmedabad.
- Díaz, J. (06 de Mayo de 2015). *Evaluación del Desempeño*. Recuperado el 23 de noviembre de 2019, de <https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2015/05/06/evaluacion-del-desempeno/>
- Durán, C., Avilán, A., & Morales, J. (2011). *Gestión por competencias: diseño de un proceso operativo en una empresa del sector manufacturero*.
- Espejo, R. (2018). *What is systemic thinking*. System Dynamics Review.
- Evans, B. J., Snow, K., Shoemaker, E., McCourry, M., Yanos, A., Liss, J. A., & Rathbun-Grubb, S. (2018, October). Competencies through Community Engagement: Developing the Core Competencies for Cataloging and Metadata Professional

- Librarians. *Library Resources & Technical Services*, 62(4), 188+. Retrieved from <https://link.gale.com/apps/doc/A558921485/PROF?u=univcv&sid=PROF&xid=196d6dfa>
- Fisher, R. D. (2019). A triangulation assessment: The value of an MBA degree, an evidenced-based management (ebmgt) systematic review (SR). *Academy of Educational Leadership Journal*, 23(1), 1+. Retrieved from <https://link.gale.com/apps/doc/A609382193/PROF?u=univcv&sid=PROF&xid=f37fe9a4>
- Forrester, J. W. (2018). *World dynamics*. Wright-Allen Press.
- Fox, A. (2016, April). Microlearning for effective performance management: delivering content in a bite-sized, on-demand format engages employees and boosts their performance. *TD Magazine*, 70(4), 116+. Retrieved from <https://link.gale.com/apps/doc/A451311660/PROF?u=univcv&sid=PROF&xid=1555921d>
- Galagan, P. (2015, March). Employee engagement: an epic failure? Engagement is now under scrutiny by researchers and others who find its promises hollow and some of its assumptions just plain wrong. *TD Magazine*, 69(3), 24+. Retrieved from <https://link.gale.com/apps/doc/A413786040/PROF?u=univcv&sid=PROF&xid=b84ef79d>
- Garcia-Aracil, A. (2015). Effects of college programme characteristics on graduates' performance. *Higher Education*, 69(5), 735+. Retrieved from <https://link.gale.com/apps/doc/A434846493/PROF?u=univcv&sid=PROF&xid=b9752667>
- Gestion, D. (16 de 02 de 2017). *gestion.pe*. Recuperado el 30 de 06 de 2019, de <https://gestion.pe/peru/politica/contraloria-780-funcionarios-publicos-han-sido-inhabilitados-laborar-128842>
- Godoy, R., & Todaro, L. (2001). Desempeño laboral de hombres y mujeres: opinan los empresarios.
- Gonzales, A. (2017). *Métodos de compensacion basados en competencias* (3ra edicion ed.). Colombia: Universidad del Norte.

- Guerreo, A. (2014). *Gestión del talento humano basado en competencias*. Queretaro, Mexico.
- Hagemann, B. (2015, October). Making the curve: when employees struggle going through an organizational change effort, leaders need to know how to guide them through to get results. *TD Magazine*, 69(10), 46+. Retrieved from <https://link.gale.com/apps/doc/A430548504/PROF?u=univcv&sid=PROF&xid=54d175cd>
- Harder, A., & Narine, L. K. (2019). Interpersonal Leadership Competencies of Extension Agents in Florida. *Journal of Agricultural Education*, 60(1), 224+. Retrieved from <https://link.gale.com/apps/doc/A601551494/PROF?u=univcv&sid=PROF&xid=fa29906c>
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). México D.F.: McGRAW-HILL.
- Holt, S., Hall, A., & Gilley, A. (2018). Essential Components of Leadership Development Programs. *Journal of Managerial Issues*, 30(2), 214+. Retrieved from <https://link.gale.com/apps/doc/A545892002/PROF?u=univcv&sid=PROF&xid=88a257e3>
- Hutton, D. M. (2017). Leadership Performance Model for the Effective School Principal. *Journal of School Leadership*, 27(4), 553+. Retrieved from <https://link.gale.com/apps/doc/A552763194/PROF?u=univcv&sid=PROF&xid=fc5071d4>
- James, M. S. L., & Shaw, J. C. (2016). Cynicism across levels in the organization. *Journal of Managerial Issues*, 28(1-2), 83+. Retrieved from <https://link.gale.com/apps/doc/A453287219/PROF?u=univcv&sid=PROF&xid=2f0926f0>
- Jean-Marc Choukroun, R. S. (1992). *Planificación para sistemas humanos*. Ackoff.
- Kenioua, M., Bachir, B., & Bacha, F. S. (2016). Job satisfaction for physical education teachers and its relationship to job performance and organizational commitment. *Ovidius University Annals, Series Physical Education and Sport/Science, Movement and Health*, 16(2 SI), 507+. Retrieved from <https://link.gale.com/apps/doc/A488820441/PROF?u=univcv&sid=PROF&xid=78193c09>

- Khalil, A., Chaudhry, A. H., & Ilyas, M. (2017, August 31). Teachers' Satisfaction regarding Human Resource Management Practices in Technical Institutions of Lahore. *Bulletin of Education and Research*, 39(2), 95. Retrieved from <https://link.gale.com/apps/doc/A528436790/PROF?u=univcv&sid=PROF&xid=fe99a4a5>
- Khan, H. M. A., Farooqi, M. T. K., Khalil, A., & Faisal, I. (2016, December 31). Exploring Relationship of Time Management with Teachers' Performance. *Bulletin of Education and Research*, 38(2), 249. Retrieved from <https://link.gale.com/apps/doc/A485813995/PROF?u=univcv&sid=PROF&xid=36706905>
- Lanchantin, R. (2019, August). Micro but Mighty: Through microlearning, L&D professionals can both reinforce and measure corporate learning ROI. *TD Magazine*, 73(1), 65+. Retrieved from <https://link.gale.com/apps/doc/A596898864/PROF?u=univcv&sid=PROF&xid=819d3ed7>
- Lawter, L., Kopelman, R. E., & Prottas, D. J. (2015). McGregor's theory X/Y and job performance: a multilevel, multi-source analysis. *Journal of Managerial Issues*, 27(1-4), 84+. Retrieved from <https://link.gale.com/apps/doc/A443550183/PROF?u=univcv&sid=PROF&xid=6772bcce>
- Lopez, P. (2015). *Modelo de formacion por competencias para jefes y directivos de la administracion publica española*. Universitat de les Illes Balears.
- Martin, J. A., Butler, F. C., & Bolton, J. F. (2017). Serendipitous Value Creation in Mergers and Acquisitions of Entrepreneurially-Oriented Firms: The Moderating Role of Political Skill. *Journal of Managerial Issues*, 29(4), 380+. Retrieved from <https://link.gale.com/apps/doc/A517575040/PROF?u=univcv&sid=PROF&xid=568db945>
- McClelland, D. C. (1973). *Testing for competence rather than for "intelligence"*. American psychologist, Recuperado el 02 de enero de 2019, de https://pdfs.semanticscholar.org/6cc5/e9172b6040fdd554f627fa2d93a96a1a22e5.pdf?_ga=2.9626357.1927851360.1578049942-336379528.1578049942
- McKim, A. J., Sorensen, T. J., Velez, J. J., & Henderson, T. M. (2017). Analyzing the Relationship between Four Teacher Competence Areas and Commitment to Teaching. *Journal of Agricultural Education*, 58(4), 1+. Retrieved from

<https://link.gale.com/apps/doc/A526871271/PROF?u=univcv&sid=PROF&xid=cb542e93>

- Mena, W. (2014). *Propuesta de un modelo de gestión por competencias orientado al personal administrativo de la universidad politécnica salesiana, sede cuenca para el año 2014*. Cuenca - Ecuador.
- Minai, m. s., raza, s., hashim, n. a. b., zain, a. y. m., & tariq, t. a. (2018). Linking entrepreneurial education with firm performance through entrepreneurial competencies: a proposed conceptual framework. *Journal of Entrepreneurship Education*, 21(4). Retrieved from <https://link.gale.com/apps/doc/A567547565/PROF?u=univcv&sid=PROF&xid=d942a070>
- Mukherjee, S. (2016). Entrepreneurial competencies of women owning informal sector enterprises: a case of India. *Journal of Entrepreneurship Education*, 19(2), 139+. Retrieved from <https://link.gale.com/apps/doc/A479078790/PROF?u=univcv&sid=PROF&xid=39774c2d>
- Munir, F., & Khalil, U. (2016, June 30). Secondary school teachers' perceptions of their principals' leadership behaviors and their academic performance at secondary school level. *Bulletin of Education and Research*, 38(1), 41. Retrieved from <https://link.gale.com/apps/doc/A461520616/PROF?u=univcv&sid=PROF&xid=a079322f>
- Paredes, H. (2018). *info capital humano*. Recuperado el 12 de 07 de 2019, de <http://www.infocapitalhumano.pe/columnistas/rh-tendencias/la-gestion-del-talento-humano-por-competencias/>
- Piste, S. (2015). *Evaluación de competencias en información para el aprendizaje y la investigación en universidades en México*. Universidad carlos III de madrid.
- Quinn, K., & Buzzetto-Hollywood, N. (2019). Faculty and Student Perceptions of the Importance of Management Skills in the Hospitality Industry. *Interdisciplinary Journal of e-Skills and Lifelong Learning*, 15, 21+. Retrieved from <https://link.gale.com/apps/doc/A586903106/PROF?u=univcv&sid=PROF&xid=7bdb1c32>
- Quiroz, F. (2015). *Análisis de las tendencias en gestión de los recursos humanos desde una perspectiva académica y empresarial*. Sevilla.

- Rubió, T. (18 de 08 de 2015). *La Vanguardia*. Recuperado el 10 de 07 de 2019, de <https://www.lavanguardia.com/economia/management/20150818/54434895963/qu-e-es-la-gestion-por-competencias.html>
- Sagi-Vela Grande, L. (2004). *Gestión por competencias: el reto compartido del crecimiento personal y de la organización*. ESIC Editorial.
- Sempertegui, H. (21 de 11 de 2015). *Revista científica horizonte empresarial*. (U. s. sipán, Ed.) Recuperado el 30 de 06 de 2019, de <http://revistas.uss.edu.pe/index.php/EMP/article/view/223>
- Spencer, M. L. (2017). *Competence at work: models for superior performance*. Nueva York: John Wiley & Sons.
- Souza, R., & Brunstein, J. (2018). Critical reflection in the workplace and management competencies: In service of transformation? *Australian Journal of Adult Learning*, 58(2), 266+. Retrieved from <https://link.gale.com/apps/doc/A566681946/PROF?u=univcv&sid=PROF&xid=6810cb8e>
- Timms, M. (2016, October). Leadership handoffs: CEO buy-in and involvement are required to make succession planning work. *TD Magazine*, 70(10), 88+. Retrieved from <https://link.gale.com/apps/doc/A469210301/PROF?u=univcv&sid=PROF&xid=265102a2>
- Tito, P. (2012). *Gestión por competencias y productividad Laboral en empresas del sector confección de calzado de Lima Metropolitana*. lima.
- Torp, S., Lysfjord, L., & Midje, H. H. (2018). Workaholism and work-family conflict among university academics. *Higher Education*, 76(6), 1071+. Retrieved from <https://link.gale.com/apps/doc/A562407630/PROF?u=univcv&sid=PROF&xid=2f272d9b>
- Velasquez, A. (2014). *Capacitación en línea en ambientes de aprendizaje colaborativos y su impacto sobre el desempeño laboral y adquisición de competencias*. Veracruz.
- Vigo, J. (2014). *Propuesta de programa de desarrollo del capital humano para optimizar el desempeño laboral en el gobierno regional de Ancash*. Huaraz.
- Yousaf, S. U., Usman, B., & Islam, T. (2018, March 31). Effects of Supervision Practices of Principals on Work Performance and Growth of Primary School Teachers.

Bulletin of Education and Research, 40(1), 285. Retrieved from
<https://link.gale.com/apps/doc/A544271487/PROF?u=univcv&sid=PROF&xid=74773a> 24

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

Título: Gestión por competencias y desempeño laboral en el Hospital La Caleta de Chimbote, año 2019

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicadores	Metodología	Población y muestra	Técnicas e instrumentos
¿Qué relación existe entre la gestión por competencias y el desempeño laboral en el Hospital La Caleta de Chimbote, año 2019?	Objetivo General Determinar la relación de la gestión por competencias y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos del Hospital La Caleta, año 2019	Hi Existe una relación significativa entre la gestión por competencias y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos del Hospital La Caleta, año 2019.	Gestión por competencias	Competencias cardinales	Compromiso	Tipo de investigación: No experimental Método Cuantitativo Diseño: Descriptivo Correlacional Corte transversal Propositivo <div><div><div>O1</div><div>M</div><div>O2</div></div><div><div>r</div><div>→</div><div>P</div></div></div> Dónde: M=Muestra O1= Gestión por competencias O2= Desempeño laboral	Población Conformada por 85 trabajadores. Muestra: Compuesta por 85 trabajadores	Técnicas: -Encuesta -Focus groups -Análisis documental Instrumentos: -Cuestionario -Guía de focus groups -Guía de análisis documental.
	Calidad del trabajo							
	Integridad							
	Innovación							
	Autocontrol							
	Niveles ejecutivos			Liderazgo para el cambio				
				Pensamiento estratégico				
				Empowerment				
				Desarrollo del equipo				
	H0 No existe relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos del Hospital La Caleta, año 2019.	1. Identificar el nivel de la gestión por competencias en los trabajadores administrativos del Hospital La Caleta, año 2019.		Niveles intermedios	Trabajo en equipo			
		2. Identificar el nivel de desempeño laboral en los trabajadores administrativos del Hospital La Caleta, año 2019.			Colaboración			
		3. Establecer la relación entre las competencias cardinales y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos del Hospital La Caleta, año 2019			Comunicación			
					Iniciativa			
					Desarrollo de las personas			
		Confianza en sí mismo						

<p>4. Establecer la relación entre los niveles ejecutivos y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos del Hospital La Caleta, año 2019</p> <p>5. Establecer la relación entre los niveles intermedios y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos del Hospital La Caleta, año 2019.</p> <p>6. Proponer un programa de capacitación según determine los resultados de la investigación.</p>			Desempeño laboral	Conocimiento	Área de trabajo	<p>r = Relación entre variables.</p> <p>P= Propuesta de plan de mejora</p>		
					Tareas			
					Normas			
					Documentos de gestión			
				Habilidades	Calidad del trabajo			
					Solución de problemas			
					Creatividad			
					Independencia			
				Actitudes	Responsabilidad			
					Disciplina			
					Asistencia y puntualidad			
					Discreción			

Anexo 02: Instrumentos

FICHA TÉCNICA DE LA VARIABLE GESTIÓN POR COMPETENCIAS

DATOS INFORMATIVOS:

- Nombre Original: Cuestionario para determinar la gestión por competencias de los trabajadores administrativos del Hospital La Caleta de Chimbote.
- Autora: Aracely Lizbeth Arevalo Arevalo
- Adaptación: Wilmer Filomeno Robles Espiritu
- Procedencia: Chimbote – Perú.
- Duración: 10 minutos aproximadamente.
- Puntuación: Manual y sistematizada.

Dimensiones e indicadores: La variable Gestión por competencias tiene 3 dimensiones: Competencias cardinales, niveles ejecutivos y niveles intermedios. La dimensión competencias cardinales tiene 5 indicadores: Compromiso, calidad del trabajo, integridad, innovación y autocontrol. La dimensión niveles ejecutivos tiene 5 indicadores: Liderazgo para el cambio, pensamiento estratégico, empowerment, desarrollo del equipo y trabajo en equipo. La dimensión niveles intermedios tiene 5 indicadores: Colaboración, comunicación, iniciativa, desarrollo de las personas y confianza en sí mismo.

Materiales: Cuestionario que contiene los ítems y hoja de respuestas.

Número de Ítems: La variable gestión por competencias tiene 30 ítems.

OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

Determinar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital La Caleta, de Chimbote.

Descripción de la variable: Gestión por competencias

Variable	Escala	Descripción
Gestión por competencias	Bueno 3.68 - 5	Se evidencia en los trabajadores, que poseen muy buena gestión por competencia, que todas las instituciones desean.
	Regular 2.34 – 3.67	Se evidencia en los trabajadores, que poseen poca gestión por competencia o están en proceso.
	Deficiente 1 – 2.33	Se evidencia en los trabajadores, no poseen gestión por competencias.

Descripción de las escalas de medición de las dimensiones de la variable: Gestión por competencias

Dimensiones	Escala	Descripción
Competencias cardinales	Bueno 3.68 - 5	Se evidencia en los trabajadores, que poseen muy buenas competencias cardinales, que todas las empresas desean.
	Regular 2.34 – 3.67	Se evidencia en los trabajadores, que poseen pocas competencias cardinales o están en proceso.
	Deficiente 1 – 2.33	Se evidencia en los trabajadores, no poseen todas las competencias cardinales.
Niveles ejecutivos	Bueno 3.68 - 5	Se evidencia en los trabajadores, enfrenan con eficiencia los problemas.
	Regular 2.34– 3.67	Se evidencia en los trabajadores, que están en constante desarrollo de habilidades y enfrenan con eficiencia los problemas.
	Deficiente 1 – 2.33	Se evidencia en los trabajadores, que no resuelven con eficiencia los problemas institucionales.
Niveles intermedios	Bueno 3.68 - 5	Se evidencia en los trabajadores, que poseen las habilidades necesarias para trabajar en equipo.
	Regular 2.34 – 3.67	Se evidencia en los trabajadores, que tratan de superarse ante los problemas.
	Deficiente 1 – 2.33	Se evidencia en los trabajadores, que no pueden enfrentar con eficiencia los problemas.

VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD:

Para la validación se emplearon como procedimientos la selección de los expertos, en investigación y en la temática de investigación. La entrega de la carpeta de evaluación a cada experto: cuadro de operacionalización de las variables, instrumento y ficha de opinión de los expertos; mejora de los instrumentos en función a las opiniones y sugerencias de los expertos.

Para establecer la confiabilidad del instrumento, se aplicó una prueba piloto a 10 trabajadores; posterior a ello, los resultados fueron sometidos a los procedimientos del método Alfa de Cronbach; el cálculo de confiabilidad que obtuvo del instrumento fue $\alpha = 0.739279$ para la variable gestión por competencias resultado que a luz de la tabla de valoración e interpretación de los resultados de Alfa de Cronbach se asume con una confiabilidad muy fuerte, que permite determinar que el instrumento proporciona la confiabilidad necesaria para su aplicación.

CUESTIONARIO DE GESTIÓN POR COMPETENCIAS

Instrucciones: Buen día, su participación es muy apreciada y valiosa. Marque la alternativa que usted considera correcta. Sus respuestas son absolutamente confidenciales y sólo serán empleadas con fines de investigación.

DATOS GENERALES

<p>1. Edad</p> <p>a) Entre 20 y 30 años..... <input type="checkbox"/></p> <p>b) Entre 31 y 40 años..... <input type="checkbox"/></p> <p>c) Entre 41 y 50 años..... <input type="checkbox"/></p> <p>d) Mas de 50 años..... <input type="checkbox"/></p> <p>2. Género</p> <p>a) Masculino..... <input type="checkbox"/></p> <p>b) Femenino..... <input type="checkbox"/></p> <p>3. Grupo ocupacional</p> <p>a) Profesional..... <input type="checkbox"/></p> <p>b) Técnico..... <input type="checkbox"/></p> <p>c) Auxiliar..... <input type="checkbox"/></p> <p>4. Condición Laboral</p> <p>a) Nombrado..... <input type="checkbox"/></p> <p>b) Contratado..... <input type="checkbox"/></p>	<p>6. Antigüedad en el cargo</p> <p>a) Entre 0 y 3 años..... <input type="checkbox"/></p> <p>b) Entre 3 y 6 años..... <input type="checkbox"/></p> <p>c) Entre 7 y 10 años..... <input type="checkbox"/></p> <p>d) Mas de 10 años..... <input type="checkbox"/></p> <p>7. Cuantos cargos ha ocupado en el Hospital?</p> <p>a) Un solo cargo..... <input type="checkbox"/></p> <p>b) Dos cargos..... <input type="checkbox"/></p> <p>c) Tres cargos..... <input type="checkbox"/></p> <p>d) Mas de tres cargos.... <input type="checkbox"/></p> <p>8. Nivel académico</p> <p>a) Técnico..... <input type="checkbox"/></p> <p>b) Universitario..... <input type="checkbox"/></p> <p>c) Maestría..... <input type="checkbox"/></p> <p>d) Doctorado..... <input type="checkbox"/></p>
<p>5. Años de servicio en la Institución</p> <p>a) Menos de 1 año..... <input type="checkbox"/></p> <p>b) Entre 1 y 3 años..... <input type="checkbox"/></p> <p>c) Entre 3 y 6 años..... <input type="checkbox"/></p> <p>d) Entre 7 y 10 años..... <input type="checkbox"/></p> <p>e) Mas de 10 años..... <input type="checkbox"/></p>	

PARTE I: En esta sección le presentamos afirmaciones correspondientes a la gestión por competencias. Instrucciones: Marque la alternativa que usted considera correcta. Sus respuestas son absolutamente confidenciales y sólo serán empleadas con fines de investigación.

Marca con un aspa (X) la opción de respuesta que mejor describa su nivel de frecuencia.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre

Nº	Variable 1: Gestión por competencias	Escala de Calificación				
		1	2	3	4	5
1	Siente una actitud de compromiso con los objetivos de la institución					

2	Apoya las decisiones tomadas por el logro de los objetivos comunes					
3	Siente que la calidad de su trabajo es la adecuada					
4	Tiene amplio conocimiento del área del cual es Ud. responsable					
5	Actúa Ud. honestamente, incluso cuando existe situaciones difíciles					
6	Ud. obra siempre con rectitud, integridad y probidad					
7	Aporta soluciones diferentes ante determinadas situaciones					
8	Resuelve problemas con soluciones no pensadas e innovadoras					
9	Ud. tiene el dominio de sí mismo					
10	Tiene autocontrol en situaciones de estrés					
11	Se comunica oportunamente la visión de la institución					
12	Los directivos apoyan sus propuestas					
13	Interpreta rápidamente cuando el entorno necesita de cambios					
14	Identifica oportunidades institucionales					
15	Identifica riesgos y delega al equipo responsabilidades					
16	Aprovecha las capacidades y los talentos de equipo					
17	Existe compromiso y fidelidad dentro del equipo de trabajo					
18	Aprovechan al recurso humano capacitado					
19	Siente satisfacción por los éxitos de sus compañeros de trabajo					
20	Siente que los conflictos se resuelven dentro de su equipo					
21	Colabora con otras áreas, cumpliendo con sus obligaciones					
22	Siente que todos colaboran para cumplir los objetivos					
23	Escuchar a su interlocutor y le comprende					
24	Identifica el momento adecuado para expresar sus ideas					
25	Se anticipa ante los problemas					
26	Obtiene resultados significativos por su manera de trabajar					
27	Le explican cómo se debe de realizar un trabajo					
28	Le indican como está evolucionando al desarrollar su trabajo					
29	Enfrenta con éxito una tarea					
30	Se comunica con convicción y firmeza					

Muchas Gracias

FICHA TÉCNICA DEL FOCUS GROUP

Es necesario aplicar un focus groups, como instrumento para recabar información cuantitativa, de los trabajadores del Hospital La Caleta de Chimbote.

Dicho instrumento se aplicará con la finalidad de conocer la opinión y percepción de estos trabajadores relacionado a la gestión por competencias. Acerca de estos temas se han considerado lo siguiente:

- Gestión por competencias, en la dimensión competencias cardinales.
- Gestión por competencias, en la dimensión niveles ejecutivos.
- Gestión por competencias, en la dimensión niveles intermedios.

Para conocer las opiniones e impresiones se llevará a cabo las siguientes actividades de planificación de este instrumento:

- Se realizará la segmentación de los trabajadores
- Se seleccionará la muestra de estudio
- Redacción de la guía del moderador

La guía del moderador debe contener los siguientes puntos:

- Presentación
- Explicación Introductoria
- Rompimiento del Hielo
- Preguntas sobre cultura organizacional
- Preguntas Específicas
- Preguntas de Cierre

Valoración de los resultados

Los resultados del focus groups serán debidamente tabulados, según la siguiente matriz, con la finalidad de conocer las percepciones que tienen los trabajadores participantes; las mismas que serán cuantificadas respectivamente. Las preguntas serán incluidas, una por cada dimensión de estudio, de la variable: Gestión por competencias.

Tiene amplio conocimiento del área del cual es Ud. responsable	DESCRIPTORES CALIFICADOS			Entrevista Promedio
	5	3 - 4	1 - 2	
	Tiene Amplio conocimiento del área	conocimiento suficiente del área	Poco conocimiento del área	
Persona 1				
Persona 2				
Persona 3				
Persona 4				
Persona 5				
Persona 6				
Persona 7				
Persona 8				
Persona 9				
Persona 10				

Los directivos apoyan sus propuestas	DESCRIPTORES CALIFICADOS			Entrevista Promedio
	5	3 - 4	1 - 2	
	Siempre apoyan las propuestas	Casi siempre apoyan las propuestas	A veces apoyan	
Persona 1				
Persona 2				
Persona 3				
Persona 4				
Persona 5				
Persona 6				
Persona 7				
Persona 8				
Persona 9				
Persona 10				

Obtiene resultados significativos por su manera de trabajar	DESCRIPTORES CALIFICADOS			Entrevista Promedio
	5	3 - 4	1 - 2	
	Siempre obtiene resultados significativos	Casi siempre obtiene resultados significativos	A veces obtiene resultados significativos	
Persona 1				
Persona 2				
Persona 3				
Persona 4				
Persona 5				
Persona 6				
Persona 7				
Persona 8				
Persona 9				
Persona 10				

INSTRUMENTO DEL FOCUS GROUP

El presente instrumento tiene por finalidad obtener el nivel de percepción que tiene los trabajadores del Hospital La Caleta de Chimbote; respecto a la gestión por competencias.

Segmento a Investigar:

Trabajadores del Hospital La Caleta de Chimbote; entre las edades de 20 a 45 años, casados o solteros; cuyo grado de estudio sea de secundaria y técnica superior; y cuyo nivel jerárquico sea técnico.

Muestra:

La muestra se ha considerado tomando en cuenta todas las oficinas administrativas descritas en la segmentación de estudio. Por tanto, la muestra estará conformada por un trabajador de cada oficina, los cuales serán seleccionados de manera aleatoria; bajo la siguiente estructura:

Edad	Personas Seleccionadas	Total
20-28	4	4
29-37	4	4
38-45	3	3
Total personas		10

GUÍA DEL MODERADOR

1. Presentación

- a. Presentación del moderador
- b. Explicar el motivo de la reunión
- c. Presentación de los integrantes, para que puedan entrar en un ambiente agradable y cómodo
- d. Duración del grupo foco de 1 hora, con 30 minutos

Explicación introductoria para la sesión de grupo

- a. Explicar cómo funcionarán las sesiones de grupo.
- b. Explicar que no hay respuestas correctas, sólo opiniones. Indicando que el trabajador representa a muchas personas que piensan igual.
- c. Se grabará la entrevista porque deben concentrarse en lo que los trabajadores van a decir.
- d. Se solicitará que solo hable una persona a la vez, si desea dar una opinión puede levantar la mano.
- e. Se explicará que si el trabajador, tiene una opinión diferente a los demás del grupo, es importante que la haga saber.
- f. El moderador solicitará si alguien tiene alguna pregunta

Rompimiento del hielo

Para romper el hielo se les hará preguntas diversas relacionada a su costumbres o hábitos personales, como, por ejemplo: como les gusta que los llamen, si son solteros o casados, o cuantos hijos tienen, que deporte practican.

Preguntas generales o de estudio

Se realizará preguntas relacionadas a gestión por competencias:

¿Tiene amplio conocimiento del área del cual es Ud. responsable?

¿Los directivos apoyan sus propuestas?

¿Obtiene resultados significativos por su manera de trabajar?

Preguntas de cierre

¿Qué le recomendaría a su empresa respecto a la gestión por competencias?

Agradecimiento por la participación

El moderador agradecerá a los colaboradores por su participación y por la calidad de respuestas que se obtuvo en las preguntas, posteriormente se les brindara un pequeño compartir.

FICHA TÉCNICA DEL ANÁLISIS DOCUMENTAL DE LA GESTIÓN POR COMPETENCIAS.

El presente análisis documental es para caracterizar la gestión por competencias de los trabajadores del Hospital La Caleta de Chimbote, con la finalidad de obtener información para el estudio de investigación.

Variable: Gestión por competencias
 Dimensión: Competencias cardinales
 N° Indicador: 4
 Indicador: Tiene amplio conocimiento del área del cual es Ud. responsable

Nro	Documento revisado	Oficina responsable	Nro de folios	Documento normativa vigencia	Observaciones del documento	5	3 - 4	1 -2	TOTAL
1	Memorando	Personal	1	Legajo					
2	Record de Asistencia	Personal	25	RIT					
3	Metas Institucionales	Planificación	5	POI					

Variable: Gestión por competencias
 Dimensión: Niveles ejecutivos
 N°
 Indicador: 12
 Indicador: Los directivos apoyan sus propuestas

Nro	Documento revisado	Oficina responsable	Nro de folios	Documento normativa vigencia	Observaciones del documento	5	3 - 4	1 -2	TOTAL
1	Proyecto	Personal	1	Resolución que aprueba proyecto					
2	Memorando	Personal	1	Legajo					
3	POI	Planificación	5	POI					

Variable: Gestión por competencias
 Dimensión: Niveles intermedios y otros niveles
 N° Indicador: 26
 Indicador: Obtiene resultados significativos por su manera de trabajar

Nro	Documento revisado	Oficina responsable	Nro de folios	Documento normativa vigencia	Observaciones del documento	5	3 - 4	1 -2	TOTAL
1	Proyecto	Personal	1	Resoluciones					
2	Memorando	Personal	1	Legajo					
3	Felicitaciones	Personal	1	Legajo					
4									

FICHA TÉCNICA DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

DATOS INFORMATIVOS:

Nombre Original: Cuestionario desempeño laboral.

Autor: Ms. Jorge Luis Vigo Moya

Adaptación: Wilmer Filomeno Robles Espiritu

Procedencia: Chimbote – Perú.

Duración: 10 minutos aproximadamente.

Puntuación: Manual y Sistematizada.

Dimensiones e indicadores: La variable desempeño laboral tiene 3 dimensiones: Conocimiento, habilidades y actitudes. La dimensión conocimientos tiene 2 indicadores: Tareas y normas. La dimensión habilidades tiene 3 indicadores: Calidad de trabajo, solución de problemas e independencia. La dimensión actitudes tiene 4 indicadores: Responsable, disciplina, puntualidad y discreción

Materiales: Cuestionario que contiene los ítems y hoja de respuestas.

Número de Ítems: La variable desempeño laboral tiene 12 ítems.

OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

Determinar el nivel del desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital La Caleta, de Chimbote.

Descripción de la variable: Desempeño laboral

Escala		Descripción
Desempeño laboral	Bueno 3.68 - 5	Se evidencia en los trabajadores, que poseen un amplio desempeño laboral en el área de trabajo.
	Regular 2.34 – 3.67	Se evidencia en los trabajadores, están en proceso para un buen desempeño laboral.
	Deficiente 1 – 2.33	Se evidencia en los trabajadores, no poseen un buen desempeño laboral para desarrollar su trabajo.

Descripción de las escalas de medición de las dimensiones de la variable: Desempeño laboral

	Escala	Descripción
Conocimiento	Bueno 3.68 - 5	Se evidencia en los trabajadores, que poseen un amplio conocimiento sobre el área de trabajo.
	Regular 2.34 – 3.67	Se evidencia en los trabajadores, están constantemente capacitándose.
	Deficiente 1 – 2.33	Se evidencia en los trabajadores, no poseen conocimientos mínimos para desarrollar su trabajo.
Habilidades	Bueno 3.68 - 5	Se evidencia en los trabajadores, poseen muchas habilidades para desarrollar los procesos internos.
	Regular 2.34 – 3.67	Se evidencia en los trabajadores, que están desarrollando las habilidades necesarias.
	Deficiente 1 – 2.33	Se evidencia en los trabajadores, que no tienen las habilidades suficientes para resolver con eficiencia los problemas.
Actitudes	Bueno 3.68 - 5	Se evidencia en los trabajadores, que poseen las actitudes necesarias para trabajar en equipo.
	Regular 2.34– 3.67	Se evidencia en los trabajadores, que tratan de superarse día a día.
	Deficiente 1 – 2.33	Se evidencia en los trabajadores, que les falta corregir su comportamiento o no son responsables.

VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD:

Para la validación se emplearon como procedimientos la selección de los expertos, en investigación y en la temática de investigación. La entrega de la carpeta de evaluación a cada experto: cuadro de operacionalización de las variables, instrumento y ficha de opinión de los expertos; mejora de los instrumentos en función a las opiniones y sugerencias de los expertos. Para establecer la confiabilidad del instrumento, se aplicó una prueba piloto a 10 colaboradores; posterior a ello, los resultados fueron sometidos a los procedimientos del método Alfa de Cronbach; el cálculo de confiabilidad que obtuvo del instrumento fue $\alpha = 0.901173$ para la variable desempeño laboral, resultado que a luz de la tabla de valoración e interpretación de los resultados de Alfa de Cronbach se asume con una confiabilidad muy fuerte, que permite determinar que el instrumento proporciona la confiabilidad necesaria para su aplicación.

CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL

Instrucciones: Buen día, su participación es muy apreciada y valiosa. Marque la alternativa que usted considera correcta. Sus respuestas son absolutamente confidenciales y sólo serán empleadas con fines de investigación.

DATOS GENERALES

<p>1. Edad</p> <p>a) Entre 20 y 30 años..... <input type="checkbox"/></p> <p>b) Entre 31 y 40 años..... <input type="checkbox"/></p> <p>c) Entre 41 y 50 años..... <input type="checkbox"/></p> <p>d) Mas de 50 años..... <input type="checkbox"/></p> <p>2. Género</p> <p>a) Masculino..... <input type="checkbox"/></p> <p>b) Femenino..... <input type="checkbox"/></p> <p>3. Grupo ocupacional</p> <p>a) Profesional..... <input type="checkbox"/></p> <p>b) Técnico..... <input type="checkbox"/></p> <p>c) Auxiliar..... <input type="checkbox"/></p> <p>4. Condición Laboral</p> <p>a) Nombrado..... <input type="checkbox"/></p> <p>b) Contratado..... <input type="checkbox"/></p>	<p>6. Antigüedad en el cargo</p> <p>a) Entre 0 y 3 años..... <input type="checkbox"/></p> <p>b) Entre 3 y 6 años..... <input type="checkbox"/></p> <p>c) Entre 7 y 10 años..... <input type="checkbox"/></p> <p>d) Mas de 10 años..... <input type="checkbox"/></p> <p>7. Cuantos cargos ha ocupado en el Hospital?</p> <p>a) Un solo cargo..... <input type="checkbox"/></p> <p>b) Dos cargos..... <input type="checkbox"/></p> <p>c) Tres cargos..... <input type="checkbox"/></p> <p>d) Mas de tres cargos.... <input type="checkbox"/></p> <p>8. Nivel académico</p> <p>a) Técnico..... <input type="checkbox"/></p> <p>b) Universitario..... <input type="checkbox"/></p> <p>c) Maestría..... <input type="checkbox"/></p> <p>d) Doctorado..... <input type="checkbox"/></p>
<p>5. Años de servicio en la Institución</p> <p>a) Menos de 1 año..... <input type="checkbox"/></p> <p>b) Entre 1 y 3 años..... <input type="checkbox"/></p> <p>c) Entre 3 y 6 años..... <input type="checkbox"/></p> <p>d) Entre 7 y 10 años..... <input type="checkbox"/></p> <p>e) Mas de 10 años..... <input type="checkbox"/></p>	

PARTE II: En esta segunda sección le presentamos afirmaciones correspondientes al desempeño laboral.

Marca con un aspa (X) la opción de respuesta que mejor describa su nivel de frecuencia

1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre

Nº	Variable 2: Desempeño Laboral	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
01	Tiene conocimiento sobre el área de trabajo					

02	Conoce las tareas de otras áreas					
03	Conoce las normas internas del trabajo					
04	Conoce los documentos de gestión de la institución					
05	Aplica la disciplina en su trabajo diario					
06	Realiza soluciones creativas ante los problemas					
07	Tiene ideas nuevas ante proyectos					
08	Realiza su trabajo con poca supervisión de sus superiores					
09	Cumple con las funciones encomendadas dentro del plazo estipulado					
10	Cumple con las normas y disposiciones de la institución					
11	Acude al trabajo cumpliendo con responsabilidad los horarios					
12	Es Ud. cauteloso con la información de la institución					

Muchas Gracias

FICHA TÉCNICA FOCUS GROUP

Es necesario aplicar un focus groups, como instrumento para recabar información cuantitativa, a los trabajadores administrativos del Hospital La Caleta de Chimbote.

Dicho instrumento se aplicará con la finalidad de conocer la opinión de estos trabajadores relacionado al desempeño laboral. Acerca de estos temas se han considerado lo siguiente:

- Desempeño laboral, en la dimensión de conocimiento
- Desempeño laboral, en la dimensión de habilidades
- Desempeño laboral, en la dimensión de actitudes.

Para conocer las opiniones e impresiones se llevará a cabo las siguientes actividades de planificación de este instrumento:

- Se realizará la segmentación de los trabajadores
- Se seleccionará la muestra de estudio
- Redacción de la guía del moderador

La guía del moderador debe contener los siguientes puntos:

- Presentación
- Explicación introductoria
- Rompimiento del hielo
- Preguntas sobre cultura organizacional
- Preguntas específicas
- Preguntas de cierre

Valoración de los resultados

Los resultados obtenidos serán debidamente tabulados por el experto, según la siguiente matriz, con la finalidad de conocer las percepciones que tienen los trabajadores participantes en el focus groups; las mismas que serán cuantificadas respectivamente. Las preguntas serán incluidas, una por cada dimensión de estudio, de la variable: desempeño laboral.

Conoce los documentos de gestión de la institución	DESCRIPTORES CALIFICADOS			Total
	5	3 - 4	1 - 2	
	Amplio conocimiento	Conocimiento Suficiente	Ningún conocimiento	
n1				
n2				
n3				
n4				
n5				
	Promedio			

Realiza su trabajo con poca supervisión de sus superiores	DESCRIPTORES CALIFICADOS			Total
	5	3 - 4	1 - 2	
	Alta Supervisión	Supervisión Suficiente	Ninguna supervisión	
n1				
n2				
n3				
n4				
n5				
	Promedio			

Cumple con las normas y disposiciones de la institución	DESCRIPTORES CALIFICADOS			Total
	5	3 - 4	1 - 2	
	Conoce las normas	Poco conocimiento de las normas	No conoce las normas	
n1				
n2				
n3				
n4				
n5				
	Promedio			

INSTRUMENTO DEL FOCUS GROUP

El presente instrumento tiene por finalidad obtener el nivel de percepción que tiene los trabajadores del Hospital La Caleta de Chimbote; respecto a cultura organizacional.

Segmento a Investigar:

Trabajadores del Hospital La Caleta de Chimbote; entre las edades de 20 a 45 años, casados o solteros; cuyo grado de estudio sea de secundaria y técnica superior; y cuyo nivel jerárquico sea técnico.

Muestra:

La muestra se ha considerado tomando en cuenta a todas las oficinas administrativas descritas en la segmentación de estudio. Por tanto, la muestra estará conformada por un trabajador de cada oficina, los cuales serán seleccionados de manera aleatoria; bajo la siguiente estructura:

Edad	Personas Seleccionadas	Total
20-28	4	4
29-37	4	4
38-45	3	3
Total personas		10

Guía del moderador

- Presentación
- Presentación del moderador
- Explicar el motivo de la reunión
- Presentación de los Integrantes, para que puedan entrar en un ambiente agradable y cómodo
- Duración del grupo foco de 1 hora, con 30 minutos

Explicación Introductoria para la Sesión de Grupo

- Explicar cómo funcionará las sesiones de grupo.

- Explicar que no hay respuestas correctas, sólo opiniones. Indicando que el colaborador representa a muchas personas que piensan igual.
- Se grabará la entrevista porque deben concentrarse en lo que los trabajadores van a decir.
- Se solicitará que solo hable una persona a la vez, si desea dar una opinión puede levantar la mano.
- Se explicará que si el colaborador, tiene una opinión diferente a los demás colaboradores del grupo, es importante que la haga saber.
- El moderador solicitará si alguien tiene alguna pregunta

Rompimiento del Hielo

Para romper el hielo se les hará preguntas diversas relacionada a su costumbres o hábitos personales, como, por ejemplo: como les gusta que los llamen, si son solteros o casados, o cuantos hijos tienen, que deporte practican.

Preguntas generales

Se realizará preguntas relacionadas a desempeño laboral:

¿A través de su desempeño laboral, el Hospital La Caleta logra cumplir las metas trazadas?

¿Usted se identifica con su trabajo y con sus compañeros?

¿Al momento de realizar su trabajo, demuestra mucha honestidad con el Hospital La Caleta y usted mismo?

Preguntas de Cierre

¿Qué le recomendaría al Hospital La Caleta respecto al Desempeño laboral?

Agradecimiento por la participación

El moderador agradecerá a los colaboradores por su participación y por la calidad de respuestas que se obtuvo en las preguntas, posteriormente se les brindara un pequeño compartir.

FICHA TÉCNICA DEL ANÁLISIS DOCUMENTAL DE DESEMPEÑO LABORAL

El presente análisis documental es para caracterizar el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital La Caleta de Chimbote, con la finalidad de obtener información para el estudio de investigación.

Variable: Desempeño laboral
 Dimensión: Conocimientos
 N° Indicador: 4
 Indicador: Conoce los documentos de gestión de la institución

Nro.	Documento revisado	Oficina responsable	Nro. de folios	Documento normativa vigencia	Observaciones del documento	5	3 - 4	1 - 2	TOTAL
1	PAP	Planificación	1	Legajo					
2	TUPA	Planificación		RIT					
3	ROF	Planificación		POI					
4	MOF	Personal							
5	CAP	Personal							
TOTAL									

Variable: Desempeño laboral
 Dimensión: Habilidades
 N° Indicador: 8
 Indicador: Realiza su trabajo con poca supervisión de sus superiores

Nro.	Documento revisado	Oficina responsable	Nro. de folios	Documento normativa vigencia	Observaciones del documento	5	3 - 4	1 - 2	TOTAL
1	Evaluaciones semestrales	Personal	1	formato					
2									
3									
4									
TOTAL									

Variable: Desempeño laboral
 Dimensión: Actitudes
 N° Indicador: 10
 Indicador: Cumple con las normas y disposiciones de la institución

Nro.	Documento revisado	Oficina responsable	Nro. de folios	Documento normativa vigencia	Observaciones del documento	5	3 - 4	1 - 2	TOTAL
1	RIT	Personal	1	personal					
2	Memorando	Personal	1	Legajo					
3	Felicitaciones	Personal	1	Legajo					
4									
TOTAL									

Anexo 03: Validez y confiabilidad


ESCUELA DE POSGRADO
 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TITULO DE LA TESIS: Gestión por competencias y desempeño laboral en el Hospital la Caleta de Chimbote año 2019

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Gestión por competencias

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMs	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Gestión por Competencias	Competencias cardinales	Compromiso	1. Siente una actitud de compromiso con los objetivos de la institución						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				
			2. Apoya las decisiones tomadas por el logro de los objetivos comunes						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				
		Calidad del trabajo	3. Siente que la calidad de su trabajo es la adecuada						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				
			4. Tiene amplio conocimiento del área del cual es Ud responsable						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				
		Integridad	5. Actúa Ud honestamente, incluso cuando existe situaciones difíciles						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				
			6. Ud obra siempre con rectitud, integridad y probidad						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				
		Innovación	7. Aporta soluciones diferentes ante determinadas situaciones						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				
			8. Resuelve problemas con soluciones no pensadas e innovadoras						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				
		Autocontrol	9. Ud tiene el dominio de si mismo						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				
			10. Tiene autocontrol en situaciones de estrés						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				
	Niveles ejecutivos	Liderazgo para el cambio	11. Se comunica oportunamente la visión de la institución						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				
			12. Los directivos apoyan sus propuestas						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				
		Pensamiento estratégico	13. Interpreta rápidamente cuando el entorno necesita de cambios						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				
			14. Identifica oportunidades institucionales						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

		Empowerment	15 Identifica riesgos y delega al equipo responsabilidades							/		/	/	/		
			16 Aprovecha las capacidades y los talentos de equipo							/		/	/	/		
		Desarrollo del equipo	17 Existe compromiso y fidelidad dentro del equipo de trabajo							/		/	/	/		
			18 Aprovechan al recurso humano capacitado							/		/	/	/		
		Trabajo en equipo	19 Siente satisfacción por los éxitos de sus compañeros de trabajo							/		/	/	/		
			20 Siente que los conflictos se resuelven dentro de su equipo							/		/	/	/		
	Niveles intermedios y otros niveles	Colaboración	21. Colabora con otras áreas, cumpliendo con sus obligaciones							/		/	/	/		
			22. Siente que todos colaboran para cumplir los objetivos							/		/	/	/		
		Comunicación	23. Escuchar a su interlocutor y le comprende							/		/	/	/		
			24. Identifica el momento adecuado para expresar sus ideas							/		/	/	/		
		Iniciativa	25. Se anticipa ante los problemas							/		/	/	/		
			26. Obtiene resultados significativos por su manera de trabajar							/		/	/	/		
		Desarrollo de las personas	27. Le explican cómo se debe de realizar un trabajo							/		/	/	/		
			28. Le indican como está evolucionando al desarrollar su trabajo							/		/	/	/		
		Confianza en sí mismo	29. Enfrenta con éxito una tarea							/		/	/	/		
			30. Se comunica con convicción y firmeza							/		/	/	/		

Post firma

DNI 17911612



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Gestión por competencias

OBJETIVO: Determinar el nivel de la Gestión por Competencias

DIRIGIDO A: Trabajadores administrativos del Hospital la Caleta

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Neciosup Obando Jorge Eduardo
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Doctor en Ciencias del Desarrollo Social

Post firma
DNI

17911612

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)



MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión por competencias y desempeño laboral en el Hospital la Caleta de Chimbote año 2019

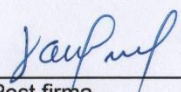
NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Gestión por competencias

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Gestión por Competencias	Competencias cardinales	Compromiso	1. Siente una actitud de compromiso con los objetivos de la institución						/		/		/		/		
			2. Apoya las decisiones tomadas por el logro de los objetivos comunes						/		/		/		/		
		Calidad del trabajo	3. Siente que la calidad de su trabajo es la adecuada						/		/		/		/		
			4. Tiene amplio conocimiento del área del cual es Ud responsable						/		/		/		/		
		Integridad	5. Actúa Ud honestamente, incluso cuando existe situaciones difíciles						/		/		/		/		
			6. Ud obra siempre con rectitud, integridad y probidad						/		/		/		/		
		Innovación	7. Aporta soluciones diferentes ante determinadas situaciones						/		/		/		/		
			8. Resuelve problemas con soluciones no pensadas e innovadoras						/		/		/		/		
		Autocontrol	9. Ud tiene el dominio de si mismo						/		/		/		/		
			10. Tiene autocontrol en situaciones de estrés						/		/		/		/		
	Niveles ejecutivos	Liderazgo para el cambio	11. Se comunica oportunamente la visión de la institución						/		/		/		/		
			12. Los directivos apoyan sus propuestas						/		/		/		/		
		Pensamiento estratégico	13. Interpreta rápidamente cuando el entorno necesita de cambios						/		/		/		/		
			14. Identifica oportunidades institucionales						/		/		/		/		



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

		Empowerment	15 Identifica riesgos y delega al equipo responsabilidades						/		/		/		/	
			16 Aprovecha las capacidades y los talentos de equipo						/		/		/		/	
		Desarrollo del equipo	17 Existe compromiso y fidelidad dentro del equipo de trabajo						/		/		/		/	
			18 Aprovechan al recurso humano capacitado						/		/		/		/	
	Niveles intermedios y otros niveles	Trabajo en equipo	19 Siente satisfacción por los éxitos de sus compañeros de trabajo						/		/		/		/	
			20 Siente que los conflictos se resuelven dentro de su equipo						/		/		/		/	
		Colaboración	21. Colabora con otras áreas, cumpliendo con sus obligaciones						/		/		/		/	
			22. Siente que todos colaboran para cumplir los objetivos						/		/		/		/	
		Comunicación	23. Escuchar a su interlocutor y le comprende						/		/		/		/	
			24. Identifica el momento adecuado para expresar sus ideas						/		/		/		/	
		Iniciativa	25. Se anticipa ante los problemas						/		/		/		/	
			26. Obtiene resultados significativos por su manera de trabajar						/		/		/		/	
		Desarrollo de las personas	27. Le explican cómo se debe de realizar un trabajo						/		/		/		/	
			28. Le indican como está evolucionando al desarrollar su trabajo						/		/		/		/	
		Confianza en sí mismo	29. Enfrenta con éxito una tarea						/		/		/		/	
			30. Se comunica con convicción y firmeza						/		/		/		/	


Post firma
DNI



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Gestión por competencias

OBJETIVO: Determinar el nivel de la Gestión por Competencias

DIRIGIDO A: Trabajadores administrativos del Hospital la Caleta

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :

MANUELA PORTALES PAIZAZAMAN

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :

DOCTORA EN ADMINISTRACIÓN

Post firma

DNI 19186373

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)



MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión por competencias y desempeño laboral en el Hospital la Caleta de Chimbote año 2019

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Gestión por competencias

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Gestión por Competencias	Competencias cardinales	Compromiso	1. Siente una actitud de compromiso con los objetivos de la institución						✓		✓		✓				
			2 Apoya las decisiones tomadas por el logro de los objetivos comunes						✓		✓		✓				
		Calidad del trabajo	3 Siente que la calidad de su trabajo es la adecuada						✓		✓		✓				
			4 Tiene amplio conocimiento del área del cual es Ud responsable						✓		✓		✓				
		Integridad	5 Actúa Ud honestamente, incluso cuando existe situaciones difíciles						✓		✓		✓				
			6 Ud obra siempre con rectitud, integridad y probidad						✓		✓		✓				
		Innovación	7 Aporta soluciones diferentes ante determinadas situaciones						✓		✓		✓				
			8 Resuelve problemas con soluciones no pensadas e innovadoras						✓		✓		✓				
		Autocontrol	9 Ud tiene el dominio de si mismo						✓		✓		✓		✓		
			10 Tiene autocontrol en situaciones de estrés						✓		✓		✓		✓		
	Niveles ejecutivos	Liderazgo para el cambio	11 Se comunica oportunamente la visión de la institución						✓		✓		✓		✓		
			12 Los directivos apoyan sus propuestas						✓		✓		✓		✓		
		Pensamiento estratégico	13 Interpreta rápidamente cuando el entorno necesita de cambios						✓		✓		✓		✓		
			14 Identifica oportunidades institucionales						✓		✓		✓		✓		



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

		Empowerment	15 Identifica riesgos y delega al equipo responsabilidades							✓		✓		✓		✓	
			16 Aprovecha las capacidades y los talentos de equipo							✓		✓		✓		✓	
		Desarrollo del equipo	17 Existe compromiso y fidelidad dentro del equipo de trabajo							✓		✓		✓		✓	
			18 Aprovechan al recurso humano capacitado							✓		✓		✓		✓	
		Trabajo en equipo	19 Siente satisfacción por los éxitos de sus compañeros de trabajo							✓		✓		✓		✓	
			20 Siente que los conflictos se resuelven dentro de su equipo							✓		✓		✓		✓	
	Niveles intermedios y otros niveles	Colaboración	21. Colabora con otras áreas, cumpliendo con sus obligaciones							✓		✓		✓		✓	
			22. Siente que todos colaboran para cumplir los objetivos							✓		✓		✓		✓	
		Comunicación	23. Escuchar a su interlocutor y le comprende							✓		✓		✓		✓	
			24. Identifica el momento adecuado para expresar sus ideas							✓		✓		✓		✓	
		Iniciativa	25. Se anticipa ante los problemas							✓		✓		✓		✓	
			26. Obtiene resultados significativos por su manera de trabajar							✓		✓		✓		✓	
		Desarrollo de las personas	27. Le explican cómo se debe de realizar un trabajo							✓		✓		✓		✓	
			28. Le indican como está evolucionando al desarrollar su trabajo							✓		✓		✓		✓	
		Confianza en sí mismo	29. Enfrenta con éxito una tarea							✓		✓		✓		✓	
			30. Se comunica con convicción y firmeza							✓		✓		✓		✓	

Post firma
DNI 32796107



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Gestión por competencias

OBJETIVO: Determinar el nivel de la Gestión por Competencias

DIRIGIDO A: Trabajadores administrativos del Hospital la Caleta

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :

ANGELES MORALES JULIO CÉSAR

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :

DOCTOR EN INGENIERÍA INDUSTRIAL


Post firma
DNI 32796107

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)



MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión por competencias y desempeño laboral en el Hospital la Caleta de Chimbote año 2019

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Gestión por competencias

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Gestión por Competencias	Competencias cardinales	Compromiso	1. Siente una actitud de compromiso con los objetivos de la institución						/		/		/		/		
			2 Apoya las decisiones tomadas por el logro de los objetivos comunes						/		/		/		/		
		Calidad del trabajo	3 Siente que la calidad de su trabajo es la adecuada						/		/		/		/		
			4 Tiene amplio conocimiento del área del cual es Ud responsable						/		/		/		/		
		Integridad	5 Actúa Ud honestamente, incluso cuando existe situaciones difíciles						/		/		/		/		
			6 Ud obra siempre con rectitud, integridad y probidad						/		/		/		/		
		Innovación	7 Aporta soluciones diferentes ante determinadas situaciones						/		/		/		/		
			8 Resuelve problemas con soluciones no pensadas e innovadoras						/		/		/		/		
		Autocontrol	9 Ud tiene el dominio de si mismo						/		/		/		/		
			10 Tiene autocontrol en situaciones de estrés						/		/		/		/		
	Niveles ejecutivos	Liderazgo para el cambio	11 Se comunica oportunamente la visión de la institución						/		/		/		/		
			12 Los directivos apoyan sus propuestas						/		/		/		/		
		Pensamiento estratégico	13 Interpreta rápidamente cuando el entorno necesita de cambios						/		/		/		/		
			14 Identifica oportunidades institucionales						/		/		/		/		



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

		Empowerment	15 Identifica riesgos y delega al equipo responsabilidades							/	/	/	/		
			16 Aprovecha las capacidades y los talentos de equipo							/	/	/	/		
		Desarrollo del equipo	17 Existe compromiso y fidelidad dentro del equipo de trabajo							/	/	/	/		
			18 Aprovechan al recurso humano capacitado							/	/	/	/		
		Trabajo en equipo	19 Siente satisfacción por los éxitos de sus compañeros de trabajo							/	/	/	/		
			20 Siente que los conflictos se resuelven dentro de su equipo							/	/	/	/		
	Niveles intermedios y otros niveles	Colaboración	21. Colabora con otras áreas, cumpliendo con sus obligaciones							/	/	/	/		
			22. Siente que todos colaboran para cumplir los objetivos							/	/	/	/		
		Comunicación	23. Escuchar a su interlocutor y le comprende							/	/	/	/		
			24. Identifica el momento adecuado para expresar sus ideas							/	/	/	/		
		Iniciativa	25. Se anticipa ante los problemas							/	/	/	/		
			26. Obtiene resultados significativos por su manera de trabajar							/	/	/	/		
		Desarrollo de las personas	27. Le explican cómo se debe de realizar un trabajo							/	/	/	/		
			28. Le indican como está evolucionando al desarrollar su trabajo							/	/	/	/		
		Confianza en sí mismo	29. Enfrenta con éxito una tarea							/	/	/	/		
			30. Se comunica con convicción y firmeza							/	/	/	/		

Post firma
DNI 52748880



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Gestión por competencias

OBJETIVO: Determinar el nivel de la Gestión por Competencias

DIRIGIDO A: Trabajadores administrativos del Hospital la Caleta

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :

HENRY O. VILLARREAL TORRES

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :

DOCTOR

Post firma

DNI 32948880

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)



MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TITULO DE LA TESIS: Gestión por competencias y desempeño laboral en el Hospital la Caleta de Chimbote año 2019

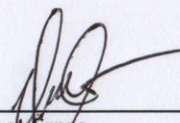
NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Gestión por competencias

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Gestión por Competencias	Competencias cardinales	Compromiso	1. Siente una actitud de compromiso con los objetivos de la institución						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			2 Apoya las decisiones tomadas por el logro de los objetivos comunes						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Calidad del trabajo	3 Siente que la calidad de su trabajo es la adecuada						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			4 Tiene amplio conocimiento del área del cual es Ud responsable						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Integridad	5 Actúa Ud honestamente, incluso cuando existe situaciones difíciles						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			6 Ud obra siempre con rectitud, integridad y probidad						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Innovación	7 Aporta soluciones diferentes ante determinadas situaciones						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			8 Resuelve problemas con soluciones no pensadas e innovadoras						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Autocontrol	9 Ud tiene el dominio de si mismo						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			10 Tiene autocontrol en situaciones de estrés						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Niveles ejecutivos	Liderazgo para el cambio	11 Se comunica oportunamente la visión de la institución						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			12 Los directivos apoyan sus propuestas						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Pensamiento estratégico	13 Interpreta rápidamente cuando el entorno necesita de cambios						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			14 Identifica oportunidades institucionales						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

		Empowerment	15 Identifica riesgos y delega al equipo responsabilidades						/	/	/	/		
			16 Aprovecha las capacidades y los talentos de equipo						/	/	/	/		
Niveles intermedios y otros niveles	Desarrollo del equipo		17 Existe compromiso y fidelidad dentro del equipo de trabajo						/	/	/	/		
			18 Aprovechan al recurso humano capacitado						/	/	/	/		
		Trabajo en equipo	19 Siente satisfacción por los éxitos de sus compañeros de trabajo						/	/	/	/		
			20 Siente que los conflictos se resuelven dentro de su equipo						/	/	/	/		
	Colaboración		21. Colabora con otras áreas, cumpliendo con sus obligaciones						/	/	/	/		
			22. Siente que todos colaboran para cumplir los objetivos						/	/	/	/		
	Comunicación		23. Escuchar a su interlocutor y le comprende						/	/	/	/		
			24. Identifica el momento adecuado para expresar sus ideas						/	/	/	/		
	Iniciativa		25. Se anticipa ante los problemas						/	/	/	/		
			26. Obtiene resultados significativos por su manera de trabajar						/	/	/	/		
	Desarrollo de las personas		27. Le explican cómo se debe de realizar un trabajo						/	/	/	/		
			28. Le indican como está evolucionando al desarrollar su trabajo						/	/	/	/		
	Confianza en sí mismo		29. Enfrenta con éxito una tarea						/	/	/	/		
			30. Se comunica con convicción y firmeza						/	/	/	/		


Post firma
DNI 32866947



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Gestión por competencias

OBJETIVO: Determinar el nivel de la Gestión por Competencias

DIRIGIDO A: Trabajadores administrativos del Hospital la Caleta

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :

Cruz Cruz Oscar Porcino

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :

Dpto. Administración

Post firma

DNI 32861947

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignar una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

Validez del instrumento – desempeño laboral



MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TITULO DE LA TESIS: Gestión por competencias y desempeño laboral en el Hospital la Caleta de Chimbote año 2019

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Desempeño Laboral

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño Laboral	Conocimiento	Tareas	1 Tiene conocimiento sobre el área de trabajo						/	/	/	/					
			2 Conoce las tareas de otras áreas						/	/	/	/					
		Normas	3 Conoce las normas internas del trabajo						/	/	/	/					
			4 Conoce los documentos de gestión de la institución						/	/	/	/					
	Habilidades	Calidad de Trabajo	5 Aplica la disciplina en su trabajo diario						/	/	/	/					
			6 Realiza soluciones creativas ante los problemas						/	/	/	/					
		Solución de problemas	7 Tiene ideas nuevas ante proyectos						/	/	/	/					
			8 Realiza su trabajo con poca supervisión de sus superiores						/	/	/	/					
	Actitudes	Responsable	9 Cumple con las funciones encomendadas dentro del plazo estipulado						/	/	/	/					
			10 Cumple con las normas y disposiciones de la institución						/	/	/	/					
			11 Acude al trabajo cumpliendo con responsabilidad los horarios						/	/	/	/					
			12 Es Ud cauteloso con la información de la institución						/	/	/	/					

Post firma
DNI



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de desempeño laboral

OBJETIVO: Determinar el nivel de la desempeño laboral

DIRIGIDO A: Trabajadores administrativos del Hospital la Caleta

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :

Neciosup Obando Jorge

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :

Doctor en Ciencias del Desarrollo Social

Post firma

DNI

17911612

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TITULO DE LA TESIS: Gestión por competencias y desempeño laboral en el Hospital la Caleta de Chimbote año 2019

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Desempeño Laboral

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño Laboral	Conocimiento	Tareas	1 Tiene conocimiento sobre el área de trabajo						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				
			2 Conoce las tareas de otras áreas						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				
		Normas	3 Conoce las normas internas del trabajo						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				
			4 Conoce los documentos de gestión de la institución						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				
	Habilidades	Calidad de Trabajo	5 Aplica la disciplina en su trabajo diario						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				
			6 Realiza soluciones creativas ante los problemas						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				
		Solución de problemas	7 Tiene ideas nuevas ante proyectos						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				
			8 Realiza su trabajo con poca supervisión de sus superiores						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				
	Actitudes	Responsable	9 Cumple con las funciones encomendadas dentro del plazo estipulado						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				
		Disciplina	10 Cumple con las normas y disposiciones de la institución						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				
		Puntualidad	11 Acude al trabajo cumpliendo con responsabilidad los horarios						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				
		Discreción	12 Es Ud cauteloso con la información de la institución						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				

[Firma]
Post firma

DNI 19186373



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de desempeño laboral

OBJETIVO: Determinar el nivel de la desempeño laboral

DIRIGIDO A: Trabajadores administrativos del Hospital la Caleta

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :

MANUELA DORTOS PARRAMANO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :

DOCTORA EN ADMINISTRACIÓN

Post firma

DNI 19186373

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)



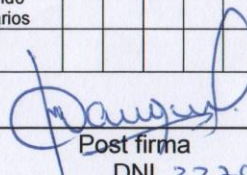
ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión por competencias y desempeño laboral en el Hospital la Caleta de Chimbote año 2019

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Desempeño Laboral

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño Laboral	Conocimiento	Tareas	1 Tiene conocimiento sobre el área de trabajo						✓		✓		✓				
			2 Conoce las tareas de otras áreas						✓		✓		✓				
		Normas	3 Conoce las normas internas del trabajo						✓		✓		✓				
			4 Conoce los documentos de gestión de la institución						✓		✓		✓				
	Habilidades	Calidad de Trabajo	5 Aplica la disciplina en su trabajo diario						✓		✓		✓				
			6 Realiza soluciones creativas ante los problemas						✓		✓		✓				
		Solución de problemas	7 Tiene ideas nuevas ante proyectos						✓		✓		✓				
			8 Realiza su trabajo con poca supervisión de sus superiores						✓		✓		✓				
	Actitudes	Responsable	9 Cumple con las funciones encomendadas dentro del plazo estipulado						✓		✓		✓				
		Disciplina	10 Cumple con las normas y disposiciones de la institución						✓		✓		✓				
		Puntualidad	11 Acude al trabajo cumpliendo con responsabilidad los horarios						✓		✓		✓				
		Discreción	12 Es Ud cauteloso con la información de la institución						✓		✓		✓				


Post firma
DNI 32796107



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de desempeño laboral

OBJETIVO: Determinar el nivel de la desempeño laboral

DIRIGIDO A: Trabajadores administrativos del Hospital la Caleta

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :

ANGELES MORALES JULIO CÉSAR

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :

DOCTOR EN INGENIERÍA INDUSTRIAL


Post firma
DNI 32796107

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignale una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TITULO DE LA TESIS: Gestión por competencias y desempeño laboral en el Hospital la Caleta de Chimbote año 2019

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Desempeño Laboral

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño Laboral	Conocimiento	Tareas	1 Tiene conocimiento sobre el área de trabajo						/		/		/		/		
			2 Conoce las tareas de otras áreas						/		/		/		/		
		Normas	3 Conoce las normas internas del trabajo						/		/		/		/		
			4 Conoce los documentos de gestión de la institución						/		/		/		/		
	Habilidades	Calidad de Trabajo	5 Aplica la disciplina en su trabajo diario						/		/		/		/		
			6 Realiza soluciones creativas ante los problemas						/		/		/		/		
		Solución de problemas	7 Tiene ideas nuevas ante proyectos						/		/		/		/		
			Independencia	8 Realiza su trabajo con poca supervisión de sus superiores						/		/		/		/	
	Actitudes	Responsable	9 Cumple con las funciones encomendadas dentro del plazo estipulado						/		/		/		/		
		Disciplina	10 Cumple con las normas y disposiciones de la institución						/		/		/		/		
		Puntualidad	11 Acude al trabajo cumpliendo con responsabilidad los horarios						/		/		/		/		
		Discreción	12 Es Ud cauteloso con la información de la institución						/		/		/		/		

Post firma
DNI

32948880



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de desempeño laboral

OBJETIVO: Determinar el nivel de la desempeño laboral

DIRIGIDO A: Trabajadores administrativos del Hospital la Caleta

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :

HENRY O. VILLARREAL TORRES.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :

DOCTOR

Post firma

DNI 32948880

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)



MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TITULO DE LA TESIS: Gestión por competencias y desempeño laboral en el Hospital la Caleta de Chimbote año 2019

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Desempeño Laboral

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño Laboral	Conocimiento	Tareas	1 Tiene conocimiento sobre el área de trabajo						/		/		/		/		
			2 Conoce las tareas de otras áreas						/		/		/		/		
		Normas	3 Conoce las normas internas del trabajo						/		/		/		/		
			4 Conoce los documentos de gestión de la institución						/		/		/		/		
	Habilidades	Calidad de Trabajo	5 Aplica la disciplina en su trabajo diario						/		/		/		/		
			6 Realiza soluciones creativas ante los problemas						/		/		/		/		
		Solución de problemas	7 Tiene ideas nuevas ante proyectos						/		/		/		/		
			8 Realiza su trabajo con poca supervisión de sus superiores						/		/		/		/		
	Actitudes	Responsable	9 Cumple con las funciones encomendadas dentro del plazo estipulado						/		/		/		/		
		Disciplina	10 Cumple con las normas y disposiciones de la institución						/		/		/		/		
		Puntualidad	11 Acude al trabajo cumpliendo con responsabilidad los horarios						/		/		/		/		
		Discreción	12 Es Ud cauteloso con la información de la institución						/		/		/		/		

Post firma

DNI 32861947



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de desempeño laboral

OBJETIVO: Determinar el nivel de la desempeño laboral

DIRIGIDO A: Trabajadores administrativos del Hospital la Caleta

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

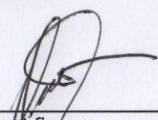
Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		x		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :

Cruz Cruz Oscar Porcino

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :

Dr. Administración


Post firma
DNI

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

Anexo 3.2 Confiabilidad del cuestionario: Resultados del cuestionario gestión por competencias

Datos informativos:

Tesista : Mg. Wilmer Filomeno Robles Espiritu
 Número de Ítems : 30
 Número de unidades muestrales : 10

CÁLCULO DE LA CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO MEDIANTE MÉTODO DE ALFA DE CRONBACH

Sujetos	Items / reactivos / Preguntas																														TOTAL		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30			
1	4	3	4	4	4	5	3	4	3	3	4	5	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	119		
2	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	5	5	4	3	5	4	5	3	4	5	4	5	4	3	4	5	4	124		
3	4	3	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	5	5	4	3	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	3	5	4	127	
4	5	3	5	4	4	5	3	4	3	5	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	3	3	5	5	126	
5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	3	129	
6	4	3	4	5	5	4	4	5	5	4	4	3	3	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	130	
7	4	3	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	3	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	5	3	4	4	5	4	3	126
8	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	3	3	3	5	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	110	
9	5	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	5	128	
10	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	132	
VARIANZA TOTAL	0,2	0,4	0,2	0,2	0,2	0,2	0,6	0,3	0,5	0,4	0,2	0,4	0,6	0,1	0,2	0,2	0,4	0,3	0,4	0,4	0,4	0,1	0,6	0,6	0,6	0,1	0,4	0,4	0,6	0,4	36,7		
	10.5																																

DATOS		
K	Número de ítems	
$\sum S^2 \text{Items}$	CÁLCULO VARIANZA POR ÍTEMS	
$\sum S^2 T$	CÁLCULO VARIANZA TOTAL	
$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum S^2 \text{Items}}{\sum S^2 T} \right)$		
$\alpha =$	$\frac{30}{29}$	1 10,5 36,7
$\alpha =$	1,03448	1 0,285
$\alpha =$	1,03448	0,71463614
$\alpha =$	0,739279	

Fuente: Cuestionarios Aplicados

Interpretación: el instrumento es altamente confiable 0.739

Confiabilidad del cuestionario: Resultados del cuestionario desempeño laboral

Datos informativos:

Tesista : Mg. Wilmer Filomeno Robles Espiritu

Número de Ítems : 12

Número de unidades muestrales : 10

CÁLCULO DE LA CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO MEDIANTE MÉTODO DE ALFA DE CRONBACH

Sujetos	Items / reactivos / Preguntas												TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	2	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	38
2	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	54
3	4	3	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	52
4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	53
5	4	3	5	2	5	4	5	5	5	4	5	4	51
6	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
7	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	58
8	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	45
9	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	46
10	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	44
VARIANZA	0,6	0,7	0,4	0,9	0,2	0,6	0,8	0,6	0,2	0,6	0,3	0,7	37,9
TOTAL	6,6												

DATOS	
K	Número de ítems
$\sum S^2 Items$	CÁLCULO VARIANZA POR ÍTEM
$\sum S^2 T$	CÁLCULO VARIANZA TOTAL

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum S^2 Items}{\sum S^2 T} \right)$$

$$\alpha = \frac{12}{11} \left(1 - \frac{6,6}{37,9} \right)$$

$$\alpha = 1,090909091 \left(1 - 0,1739 \right)$$


$$\alpha = 1,090909091 \left(0,826075482 \right)$$

$$\alpha = 0,901173$$

Fuente: Cuestionarios Aplicados

Interpretación: el instrumento es altamente confiable 0.901

Anexo 04: Autorización de la institución en donde se aplicó la investigación



MINISTERIO DE SALUD
GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD ANCASH
HOSPITAL LA CALETA

Unidad de Apoyo a la
Docencia e Investigación

Chimbote, 06 de Junio del 2019.

OFICIO N° 2209 – 2019-HLC-CH/UADI.

Señor
Wilmer F. ROBLES ESPIRITU
Alumno – Programa Doctorado en Administración UCV.
CHIMBOTE.-

ASUNTO: AUTORIZACION PARA APLICACION DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION (ENCUESTA).

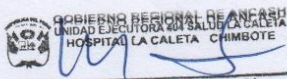
REF. : Informe N°009-2019/WFRE de fecha 28/05/2019

Presentándole mi cordial saludo me dirijo a Ud., para manifestarle nuestra autorización para la aplicación del instrumento de investigación: Encuesta, con fines de complementar información para el trabajo de investigación titulado: **“Gestion por Competencias y Desempeño Laboral en el Hospital La Caleta”**, a vuestro cargo.

Agradeciéndole que al finalizar su proyecto, nos haga llegar una copia del mismo.

Sin otro particular, me suscribo de Ud.

Atentamente,



GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH
UNIDAD EJECUTORA DE SALUD LA CALETA
HOSPITAL LA CALETA CHIMBOTE

Dr. Marco Antonio Montoya Cieza
C.M.P. 039057
DIRECTOR EJECUTIVO

MAMC/FCCHA/nezy
Ch-06-06-2019
c.c: Arch

Base de datos: Variable gestión por competencias

[illegible]

Base de datos: Variable gestión por competencias según instrumentos

CARACTERIZACIÓN DE LOS DATOS									Gratificación por competencias											Voto Bueno	
N°	XXXX	XXXX	XXXX	XXXX	XXXX	XXXX	XXXX	XXXX	Competencias coordinadoras				Habilidades intermedias				Habilidades básicas				
									Sub-total de competencias	Coeficiente de ponderación	Coeficiente de ponderación	Total Dinámico	Total de competencias	Coeficiente de ponderación	Coeficiente de ponderación	Total Dinámico	Total de competencias	Coeficiente de ponderación	Coeficiente de ponderación		Total Dinámico
1	2	2	3	4	4	4	4	4	4.2	3.5	4	3.33	4.2	3.5	4.33	4.84	4.8	3.5	4.86		
2	3	4	4	4	5	3	3	2	4.4	3.5	4	4.88	3	3.5	4.33	3.54	4.4	3.5	3.34		
3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	3.5	4	3.87	3.7	3.5	4.33	3.84	3.5	3.5	3.84		
4	4	4	2	2	4	2	2	4	4.6	3.5	4	4.87	4.2	3.5	4.33	4.84	4.6	3.5	4.18		
5	3	2	2	2	4	2	1	4	4.2	3.5	4	3.33	3.3	3.5	4.33	3.34	4.5	3.5	4.14		
6	2	2	2	2	3	4	3	3	3.3	3.5	4	3.83	4.3	3.5	4.33	4.84	4.5	3.5	4.14		
7	2	2	2	2	4	5	4	3	4	3.5	4	3.87	4.3	3.5	4.33	4.84	4.6	3.5	4.18		
8	3	4	2	2	2	3	2	1	3.5	3.5	4	3.75	4	3.5	4.33	3.54	4	3.5	3.83		
9	4	4	2	2	2	4	4	4	4.4	3.5	4	4.88	4.3	3.5	4.33	4.84	4.7	3.5	4.89		
10	2	4	4	4	2	3	2	2	3.8	3.5	4	3.88	2.7	3.5	4.33	3.54	4.3	3.5	3.88		
11	4	2	4	4	2	3	4	2	4.5	3.5	4	4.83	4.3	3.5	4.33	4.84	4.1	3.5	4.83		
12	2	4	4	4	5	4	2	2	4.5	3.5	4	4.83	3.8	3.5	4.33	3.88	4.2	3.5	4.84		
13	2	2	4	4	2	3	4	4	4.6	3.5	4	4.87	5	3.5	4.33	4.28	4.3	3.5	4.29		
14	2	2	2	4	4	4	4	4	4.7	3.5	4	4.18	5	3.5	4.33	4.28	4.3	3.5	4.28		
15	3	4	2	2	4	3	4	4	4.2	3.5	4	4.18	4.3	3.5	4.33	4.24	4.8	3.5	4.28		
16	4	2	2	2	5	4	4	4	4.2	3.5	4	4.18	5	3.5	4.33	4.28	5	3.5	4.29		
17	2	2	4	4	2	3	2	4	4.6	3.5	4	4.87	4.3	3.5	4.33	4.24	4.8	3.5	4.19		
18	2	2	4	4	2	3	2	4	4.2	3.5	4	4.18	5	3.5	4.33	4.28	5	3.5	4.28		
19	2	4	2	2	3	4	4	4	4.2	3.5	4	4.18	4.3	3.5	4.33	4.24	4.8	3.5	4.28		
20	2	2	2	2	3	2	3	4	4.2	3.5	4	4.18	5	3.5	4.33	4.28	5	3.5	4.29		
21	4	4	4	4	5	4	4	4	4.2	3.5	4	4.18	4.5	3.5	4.33	4.14	5	3.5	4.17		
22	4	4	4	4	4	3	3	4	4.2	3.5	4	4.18	4.5	3.5	4.33	4.14	4.4	3.5	4.18		
23	3	2	2	2	4	3	3	3	4.3	3.5	4	4.12	4.2	3.5	4.33	4.18	4.7	3.5	4.13		
24	2	4	2	2	4	3	2	3	5	3.5	4	4.28	4.8	3.5	4.33	4.24	4.3	3.5	4.28		
25	4	2	2	2	4	4	4	4	4.3	3.5	4	4.12	4.2	3.5	4.33	4.18	4.2	3.5	4.13		
26	2	4	4	4	2	3	2	2	4.3	3.5	4	4.12	4.2	3.5	4.33	4.18	4.2	3.5	4.13		
27	2	4	4	4	2	3	2	4	4.3	3.5	4	4.12	4.2	3.5	4.33	4.18	4.8	3.5	4.28		
28	2	4	2	2	4	4	4	4	4.3	3.5	4	4.12	4.2	3.5	4.33	4.18	4.8	3.5	4.28		
29	2	2	2	2	4	4	4	4	4.3	3.5	4	3.37	2.8	3.5	4.33	3.54	3.7	3.5	3.88		
30	2	2	4	4	2	4	3	3	4.5	3.5	4	4.83	4.4	3.5	4.33	4.88	4.3	3.5	4.86		
31	2	2	4	4	2	4	4	4	4.3	3.5	4	3.83	3.3	3.5	4.33	3.84	3.5	3.5	3.83		
32	2	2	4	4	2	4	4	4	3.3	3.5	4	3.83	3.3	3.5	4.33	3.84	3.5	3.5	3.83		
33	3	4	4	4	5	4	3	2	3.2	3.5	4	3.27	2.3	3.5	4.33	3.58	3.2	3.5	3.24		
34	3	2	2	4	4	2	2	3	4.8	3.5	4	4.13	4.5	3.5	4.33	4.14	4.4	3.5	4.12		
35	3	4	4	4	4	3	3	4	4.2	3.5	4	4.18	4.6	3.5	4.33	4.14	4.5	3.5	4.13		
36	3	2	4	4	2	4	4	4	4.5	3.5	4	4.12	4.2	3.5	4.33	4.18	4.2	3.5	4.13		
37	3	4	2	2	4	3	4	4	4.2	3.5	4	4.18	4.3	3.5	4.33	4.24	5	3.5	4.22		
38	2	4	4	4	2	3	2	3	4.3	3.5	4	4.12	4.2	3.5	4.33	4.18	4.2	3.5	4.13		
39	2	2	2	2	3	2	3	2	4.5	3.5	4	4.28	4.2	3.5	4.33	4.18	4.8	3.5	4.24		
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.5	4	4.12	4.2	3.5	4.33	4.18	4.2	3.5	4.13		
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4.3	3.5	4	4.12	4.2	3.5	4.33	4.18	4.2	3.5	4.13		
42	4	4	4	4	2	3	2	4	5	3.5	4	4.28	5	3.5	4.33	4.28	4.3	3.5	4.25		
43	4	2	4	4	2	4	2	4	4.6	3.5	4	4.82	4.6	3.5	4.33	4.14	4.4	3.5	4.11		
44	3	2	2	4	5	4	3	2	4.2	3.5	4	3.33	2.8	3.5	4.33	3.54	4.8	3.5	4.24		
45	3	2	2	2	4	5	4	3	4.5	3.5	4	3.33	2.8	3.5	4.33	3.54	4.8	3.5	4.24		
46	4	4	2	4	4	4	2	4	3.3	3.5	4	3.53	2.8	3.5	4.33	3.54	3.5	3.5	3.65		
47	2	2	4	4	2	4	4	4	5	3.5	4	4.28	3.6	3.5	4.33	3.84	4.2	3.5	4.87		
48	2	2	4	4	4	5	4	4	4.3	3.5	4	4.12	4.2	3.5	4.33	4.18	4.3	3.5	4.28		
49	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3.5	4	3.87	3.7	3.5	4.33	3.84	3.3	3.5	3.83		
50	2	4	4	4	2	4	4	4	3.2	3.5	4	3.27	3.5	3.5	4.33	3.28	3.5	3.5	3.23		
51	3	2	2	4	5	4	3	4	3.3	3.5	4	3.83	4.4	3.5	4.33	4.88	4.8	3.5	4.84		
52	4	4	4	2	4	4	4	4	4.3	3.5	4	3.37	4.2	3.5	4.33	4.18	4.1	3.5	4.85		
53	3	2	4	4	2	4	3	4	4.5	3.5	4	4.18	4.5	3.5	4.33	4.28	5	3.5	4.29		
54	2	2	4	4	2	4	4	4	4.2	3.5	4	4.18	4.3	3.5	4.33	4.24	4.8	3.5	4.28		
55	2	2	2	2	4	4	3	2	4.8	3.5	4	4.13	4.3	3.5	4.33	4.24	4.8	3.5	4.24		
56	2	4	4	4	5	4	4	4	4.3	3.5	4	3.37	3.2	3.5	4.33	3.58	3.2	3.5	3.88		
57	2	4	4	4	4	4	4	4	4.8	3.5	4	4.13	3.2	3.5	4.33	3.58	4.6	3.5	4.85		
58	3	4	2	4	4	4	4	4	4.2	3.5	4	4.18	4.5	3.5	4.33	4.28	5	3.5	4.29		
59	2	4	2	4	3	2	4	3	3.3	3.5	4	3.83	3.3	3.5	4.33	3.84	4.4	3.5	3.85		
60	2	4	2	4	4	2	2	4	3.1	3.5	4	3.27	3.3	3.5	4.33	3.24	3.3	3.5	3.27		
61	4	4	4	4	4	4	3	4	3.5	3.5	4	3.28	3.5	3.5	4.33	3.28	3.5	3.5	3.24		
62	2	2	2	2	4	4	4	4	4.5	3.5	4	3.33	4.4	3.5	4.33	4.88	4.4	3.5	4.11		
63	3	2	2	4	4	4	2	4	4.5	3.5	4	3.28	3.5	3.5	4.33	3.28	4.2	3.5	3.84		
64	4	2	4	4	2	4	4	2	4.1	3.5	4	3.38	4	3.5	4.33	3.34	4.1	3.5	3.35		
65	3	2	2	2	4	4	4	4	4.3	3.5	4	3.37	3.3	3.5	4.33	3.34	4.6	3.5	4.82		
66	4	4	4	4	4	4	4	2	3.5	3.5	4	3.23	3.5	3.5	4.33	3.28	3.2	3.5	3.88		
67	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3.5	4	3.23	3.5	3.5	4.33	3.28	4.3	3.5	4.88		
68	4	2	2	2	4	4	4	4	4.1	3.5	4	3.38	3.3	3.5	4.33	3.24	4.6	3.5	3.33		
69	3	2	4	4	4	3	2	3	3.2	3.5	4	3.27	4	3.5</							

Base de datos: Variable desempeño laboral

[illegible]

Base de datos: Variable desempeño laboral según instrumentos

[illegible]

Anexo 06: Artículo Científico

1. TÍTULO:

Gestión por competencias y desempeño laboral en el Hospital La Caleta de Chimbote, año 2019.

2. AUTOR:

Mg. Wilmer Filomeno Robles Espiritu

Correo electrónico: wilmer.robles@gmail.com

3. RESUMEN:

El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre la gestión por competencias y desempeño laboral en el Hospital La Caleta de Chimbote, año 2019. La investigación fue de enfoque cualitativo, de tipo no experimental, con un diseño descriptivo, correlacional, de corte transversal y propositivo. La población estuvo conformada por 85 trabajadores, cuya muestra de estudio fue el total. Se empleó tres tipos de técnicas: la encuesta, el focus groups y el análisis documental; y como instrumentos: El cuestionario, la guía de focus groups y la guía de análisis documental, para la recolección de datos de las variables. Los resultados obtenidos fueron analizados estadísticamente a través de los programas EXCEL y SPSS- versión 25; y para establecer la correlación se utilizó el estadístico de Pearson, cuyos resultados se presentaron en cuadro y figuras estadísticas.

Los resultados determinaron que la variable gestión por competencias tienen una relación moderada, con el desempeño laboral; según el factor de correlación de Pearson (0.716**), cuyo valor de significancia es 0.000 menor al 0.05; por tanto, se aceptó la Hipótesis alternativa y se rechazó la hipótesis nula; es decir, existe relación entre las variables de estudio.

Palabras clave: Gestión por competencias, desempeño laboral, competencias cardinales, actitudes y habilidades.

4. ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between skills management and work performance at the Hospital La Caleta de Chimbote, year 2019.

The research was a qualitative approach, non-experimental, with a descriptive, correlational, cross-sectional and propositive design. The population was made up of 85 workers, whose study sample was the total. Three types of techniques were used: the survey, focus groups and documentary analysis; and as instruments: The questionnaire, the focus groups guide and the document analysis guide, for data collection of the variables. The results obtained were statistically analyzed through the EXCEL and SPSS-version 25 programs; and to establish the correlation, the Pearson statistic was used, whose results were presented in table and statistical figures.

The results determined that the variable management by competences has a moderate relationship with work performance; according to Pearson's correlation factor (0.716**), whose significance value is 0.000 less than 0.05; therefore, the Alternative Hypothesis was accepted and the null hypothesis was rejected; that is, there is a relationship between the study variables.

Keywords: Management by skills, job performance, cardinal skills, skills and attitudes

5. INTRODUCCIÓN

En el ámbito internacional, el diario la vanguardia Rubio (2015) dice las capacidades nos permite identificar indicadores mediante un perfil medible con objetivos y además cuantificable, implementando un novedoso estilo en la forma de dirección, gestionando integral y efectivamente al recurso humano, además este procedimiento tiene como objetivo identificar objetivamente las capacidades de cada individuo, que se requieren para los puesto en las áreas de trabajo, estas capacidades se miden objetivamente y son cuantificables. Así como lo afirma Evans (2018) debe formularse teniendo en cuenta al profesional y al educador, basándose en principios fundamentales al ser relevantes para individuos en una variedad de carreras; así como lo afirma Minai, et al (2018) la educación empresarial y competencias empresariales en términos de investigación, discusión y materialización práctica, también McKim (2017) dice la exploración de disciplinas específicas de las áreas de competencia y la relación entre competencia y compromiso.

Así mismo en el ámbito local el diario agraria.pe, Barreto (2016) nos dice que en Perú pocas organizaciones han incorporado el diseño de gestión por competencia y las propias instituciones no aplican los conceptos propios de competencias donde intervienen los procesos, actividades y tareas apropiadamente, siendo los colaboradores los que deberán de lograr los resultados esperados; la oficina de recursos humanos deberá de poner énfasis cuando incorpore nuevos colaboradores o cuando se preocupen por capacitar a los colaboradores ya existentes.

Según el lugar de estudio, en la actualidad se cuenta con 85 trabajadores administrativos, donde se presume que, en su mayoría los servidores desconocen o muestran dificultades en adquirir los conocimientos necesarios, habilidades requeridas en las directivas, así como las destrezas necesarias y la intuición para llegar a cumplir los objetivos institucionales o nacionales; así como lo dice Quinn (2019) estas son las habilidades de servicio al cliente, liderazgo y trabajo con cultura, también lo menciona Khan (2016) estableciendo metas técnicas y priorizando el tiempo y las técnicas de manejo no contribuyeron significativamente en el desempeño; También Fox (2016) dice el micro aprendizaje puede mejorar los resultados de la capacitación, tanto para empleados como para los líderes que los manejan.

El cargo de director ejecutivo del Hospital La Caleta es un cargo que lo designa el Gobierno Regional y se otorga por confianza, contrapuesto a lo que menciona la ley que debe ser por concurso, la mayoría de los directores que fueron designados para ejercer la dirección ejecutiva del Hospital La Caleta hasta la actualidad, eligen a personas en las jefaturas de las diversas áreas a trabajadores por simpatía o recomendación, en algunas ocasiones estas jefaturas son ocupadas por profesionales foráneos, que ocupan los cargos por una temporada corta o son elegidos por temas políticos de gobierno de turno; incumpliendo con los requerimientos del perfil dispuestos en los documentos de gestión para ocupar las jefaturas, teniendo como resultado que los mismos no desarrollan las habilidades directivas adecuadas; así como lo afirma James (2016) los efectos de la política son lo suficientemente poderosos como para permitir límites dentro de la organización, pero hay una serie de cosas que los directivos pueden hacer para manejar situaciones políticas.

En la actualidad la dirección ejecutiva del Hospital La Caleta y algunas jefaturas administrativas como (la oficina de Planificación, la unidad de Personal, la unidad de Estadística, la unidad de Servicios Generales) están siendo ocupadas por profesionales externos, así mismo la gestión actual ha dejado ingresar muchos trabajadores en diversas áreas administrativas y asistenciales, siendo pagados con recursos directamente recaudados, Aunque Brewer (2016) dice el objetivo declarado de tales reformas es mejorar el desempeño organizacional y la productividad racionalizando los procedimientos de personal, pero a menudo, se proponen estas reformas con otros objetivos en mente; por lo que en el Hospital La Caleta, se hace todo lo contrario de lo que dice Timms (2016) los grandes líderes de recursos humanos y profesionales de desarrollo de talento son excelentes entrenadores, no les dicen a sus jefes qué deberían hacer; ellos diagnostican cuidadosamente qué problemas son importantes para los ejecutivos y también Burkett (2016), dice los líderes de aprendizaje deben innovar continuamente sus procesos y prácticas para aumentar la participación, el compromiso, el impacto y el valor; también lo resalta Holt (2018) las habilidades y comportamientos únicos necesarios para éxito en sus entornos. No obstante Martin (2017) dice la habilidad puede ser clave para retener a los empleados y establecer objetivos internos.

Según Alles (2017) dice que la metodología de la gestión por competencias está encaminada directamente a trasladar a los colaboradores de una institución y poder alinear junto a las estrategias de los negocios. Si se da hincapié para la forma de diseñar un proceso de competencias resultara beneficioso para las organizaciones y a la vez para los colaboradores y se sentirán valorados. Este modelo empleado en las gerencias permite evaluar varias aristas como las competencias específicas las cuales requiere de un puesto laboral de los individuos que lo ejecuta, así mismo la gestión por competencia nos permite flexibilizar a la institución ya que esta herramienta está orientada a la gestión de personas dentro de una organización, dando especial énfasis a los colaboradores quienes son los actores principales dentro de los procesos que intervienen los cambios adentro de la empresa para que al finalizar vayan a contribuir con algunas ventajas competitivas.

Según Chiavenato (2007) sobre “la Teoría X y Y de McGregor, [...] se establece en sugerencias y pensamientos erróneas distorsionadas, las cuales aventajaron durante plazos en la anterioridad. Así también menciona que los elementos culturales de una institución representan un estilo de vida, un método de creer, distintas posibilidades de conseguir sus propósitos, diversas virtudes y la forma de interrelacionarse, en una organización.

¿Qué relación existe entre la gestión por competencias y el desempeño laboral en el Hospital La Caleta de Chimbote, año 2019?

La investigación se justifica bajo las siguientes razones:

Esta investigación nace como respuesta a una problemática en la relación de la gestión por competencia y el desempeño laboral, que se origina en el Hospital La Caleta por los continuos cambios de las jefaturas y del personal y las incomodidades de los servidores públicos.

Objetivo General

- Determinar la relación de la gestión por competencias y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos del Hospital La Caleta, año 2019.

Para comprobar la relación de estas variables en estudio se han formulado las siguientes hipótesis.

Hipótesis general:

- Hipótesis alternativa (H1): Existe una relación significativa entre la gestión por competencias y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos del Hospital La Caleta, año 2019.
- Hipótesis nula (H0): No existe relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos del Hospital La Caleta, año 2019.

6. MÉTODO

El tipo de investigación es no experimental, porque no existió manipulación a las variables; además la investigación tiene un enfoque mixto y el diseño es correlacional, descriptivo, de corte transversal y propositivo.

7. RESULTADOS

Los resultados determinaron que en promedio un 46% de los trabajadores tienen un buen nivel de gestión por competencias y desempeño laboral, estando en la edad de 31 a 50 años un 76,50% de los trabajadores, el 55,3% son del género femenino, el 57,6% están dentro del grupo ocupacional técnico, el 63,5% tienen la condición laboral de contratados, así mismo el 50,6% tienen de 4 a 10 años de servicios en la institución, el 55,3% tienen una antigüedad en el cargo de 0-6 años, de los cuales un 49,50% han ocupado más de dos cargos y un 51,8% tienen un nivel técnico de estudios.

8. DISCUSIÓN

En relación al objetivo general, se demuestra que en promedio un 46% de los trabajadores tienen un buen nivel de gestión por competencias y desempeño laboral, donde los que más destacan son los trabajadores contratados, están en el grupo ocupacional de técnicos, y mayor mente son del género femenino, tienen estudios de nivel técnico y se encuentran en el rango de edad de 31 a 40 años. Para Chiavenato (2007) dice “los sistemas que forman la cultura organizacional, se deben observar, analizar e interpretar continuamente”. Según los resultados coinciden con lo que afirma Tito (2012) la gestión por competencia si influye en la productividad laboral. Según experiencia del autor, las instituciones del estado deben de construir culturas organizacionales fuertes y empoderadas, que permita a sus trabajadores tener una actitud diferente; por lo tanto, se debe concientizar al trabajador.

9. CONCLUSIONES

Se comprobó que existe una correlación positiva media de 0.716 cuyo nivel de significancia es 0.000 por lo que se acepta la hipótesis alternativa y además en promedio un 46% de los trabajadores tienen un buen nivel de gestión por competencias y desempeño laboral.

10. REFERENCIAS

- Alles, M. (2007). *Desarrollo del talento humano basado en competencias*. Argentina: Granica.
- Barreto, S. (11 de 07 de 2016). *Agraria*. Recuperado el 01 de 07 de 2019, de <http://agraria.pe/columna.php?url=gestion-por-competencias-y-su-impacto-en-la-organizacion>
- Brewer, G. A., & Kellough, J. E. (2016, June). Administrative values and public personnel management: reflections on civil service reform. *Public Personnel Management*, 45(2), 171+. Retrieved from <https://link.gale.com/apps/doc/A456094472/PROF?u=univcv&sid=PROF&xid=ecdb158d>
- Burkett, H. (2016, September). From making it stick to making it last: seven practices for sustaining a resilient learning organization. *TD Magazine*, 70(9), 38+. Retrieved from <https://link.gale.com/apps/doc/A462901340/PROF?u=univcv&sid=PROF&xid=70045a20>
- Cidec. (2000). *Cuaderno de trabajo 31 gestión del conocimiento y capital intelectual*. Gobierno Vasco: 8va. Edición. México: Pearson.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos, el capital humano de las organizaciones* (8va Edición ed.), México D.F.: McGraw-Hill/Interamericana Editores.
- Evans, B. J., Snow, K., Shoemaker, E., McCourry, M., Yanos, A., Liss, J. A., & Rathbun-Grubb, S. (2018, October). Competencies through Community Engagement: Developing the Core Competencies for Cataloging and Metadata Professional Librarians. *Library Resources & Technical Services*,

62(4), 188+. Retrieved from <https://link.gale.com/apps/doc/A558921485/PROF?u=univcv&sid=PROF&xid=196d6dfa>

Gestion, D. (16 de 02 de 2017). *gestion.pe*. Recuperado el 30 de 06 de 2019, de <https://gestion.pe/peru/politica/contraloria-780-funcionarios-publicos-han-sido-inhabilitados-laborar-128842>

Godoy, R., & Todaro, L. (2001). Desempeño laboral de hombres y mujeres: opinan los empresarios.

Holt, S., Hall, A., & Gilley, A. (2018). Essential Components of Leadership Development Programs. *Journal of Managerial Issues*, 30(2), 214+. Retrieved from <https://link.gale.com/apps/doc/A545892002/PROF?u=univcv&sid=PROF&xid=88a257e3>

James, M. S. L., & Shaw, J. C. (2016). Cynicism across levels in the organization. *Journal of Managerial Issues*, 28(1-2), 83+. Retrieved from <https://link.gale.com/apps/doc/A453287219/PROF?u=univcv&sid=PROF&xid=2f0926f0>

Khan, H. M. A., Farooqi, M. T. K., Khalil, A., & Faisal, I. (2016, December 31). Exploring Relationship of Time Management with Teachers' Performance. *Bulletin of Education and Research*, 38(2), 249. Retrieved from <https://link.gale.com/apps/doc/A485813995/PROF?u=univcv&sid=PROF&xid=36706905>

Martin, J. A., Butler, F. C., & Bolton, J. F. (2017). Serendipitous Value Creation in Mergers and Acquisitions of Entrepreneurially-Oriented Firms: The Moderating Role of Political Skill. *Journal of Managerial Issues*, 29(4), 380+. Retrieved from <https://link.gale.com/apps/doc/A517575040/PROF?u=univcv&sid=PROF&xid=568db945>

Minai, M. S., Raza, S., Hashim, N. A. B., Zain, A. Y. M., & Tariq, T. A. (2018). Linking entrepreneurial education with firm performance through entrepreneurial competencies: A proposed conceptual framework. *Journal of Entrepreneurship Education*, 21(4). Retrieved from

<https://link.gale.com/apps/doc/A567547565/PROF?u=univcv&sid=PROF&xid=d942a070>

McKim, A. J., Sorensen, T. J., Velez, J. J., & Henderson, T. M. (2017). Analyzing the Relationship between Four Teacher Competence Areas and Commitment to Teaching. *Journal of Agricultural Education*, 58(4), 1+. Retrieved from <https://link.gale.com/apps/doc/A526871271/PROF?u=univcv&sid=PROF&xid=cb542e93>

McKim, A. J., Sorensen, T. J., Velez, J. J., & Henderson, T. M. (2017). Analyzing the Relationship between Four Teacher Competence Areas and Commitment to Teaching. *Journal of Agricultural Education*, 58(4), 1+. Retrieved from <https://link.gale.com/apps/doc/A526871271/PROF?u=univcv&sid=PROF&xid=cb542e93>

Quinn, K., & Buzzetto-Hollywood, N. (2019). Faculty and Student Perceptions of the Importance of Management Skills in the Hospitality Industry. *Interdisciplinary Journal of e-Skills and Lifelong Learning*, 15, 21+. Retrieved from <https://link.gale.com/apps/doc/A586903106/PROF?u=univcv&sid=PROF&xid=7bdb1c32>

Rubió, T. (18 de 08 de 2015). *La Vanguardia*. Recuperado el 10 de 07 de 2019, de <https://www.lavanguardia.com/economia/management/20150818/54434895963/que-es-la-gestion-por-competencias.html>

Timms, M. (2016, October). Leadership handoffs: CEO buy-in and involvement are required to make succession planning work. *TD Magazine*, 70(10), 88+. Retrieved from <https://link.gale.com/apps/doc/A469210301/PROF?u=univcv&sid=PROF&xid=265102a2>

Tito, P. (2012). *Gestión por competencias y productividad Laboral en empresas del sector confección de calzado de Lima Metropolitana*. lima.

Anexo 07: Autorización de publicación del artículo científico

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

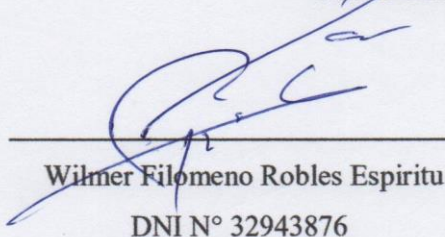
Yo, Wilmer Filomeno Robles Espiritu, estudiante (), egresado (X), docente (), del Programa doctorado en Administración de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI N° 32943876, con el artículo titulado.

Gestión por competencias y desempeño laboral en el Hospital La Caleta, año 2019.

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicado ni presentado anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Nuevo Chimbote, 23 de enero del 2020



Wilmer Filomeno Robles Espiritu
DNI N° 32943876